

# **KUKA RASITTUU TYÖSSÄ?**

**Suomalaisten työrasittuneisuus haastattelututkimuksen valossa**

Sosiologian pro gradu -tutkielma

Kevät 2001

Anu Riikka Johanna Manninen

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän Yliopisto

# Tiivistelmä

Manninen, Anu Riikka Johanna

Kuka rasittuu työssä? Suomalaisten työrasittuneisuus haastattelututkimuksen valossa  
Sosiologian pro gradu –tutkielma

Kevät 2001

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

87 sivua

Tämän tutkielman tavoitteena on ollut selvittää, ketkä olivat työssään rasittuneita vuoden 1994 Suomessa. Tarkoituksena on ollut tarkastella, kuka koki henkistä tai fyysistä rasitusta tai kenties molempia. Asiaa on selvitelty erilaisten taustamuuttujien kautta, kuten sukupuoli, ikä, siviilisääty, koulutus ja ammattiasema. Tutkimustehtävän tueksi on laadittu nelikenttä, joka sisältää neljä erilaista rasittuneisuutta kuvaavaa tyyppiä. Nelikentän avulla on pyritty luokittelemaan ihmiset eri tyyppeihin ja tutkia, millaisia yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia näiden väliltä löytyy.

Tutkielmassa on käytetty kvantitatiivista aineistoa, joka on peräisin vuonna 1994 tehdystä laajasta 18–65-vuotiaita suomalaisia koskeneesta sosiologisesta tutkimuksesta. Kyseisen tutkimuksen tiedot oli kerätty surveymenetelmällä. Aineiston runsauden vuoksi tutkimusta oli mahdollista käyttää myös tässä pro gradu-tutkielmassa haluttuun tarkoituksen eli suomalaisen työelämään liittyvän rasittuneisuuden tutkimiseen. Tutkimuskohteeni muodostui 986 työssä käyvästä henkilöstä, joiden asemaa selviteltiin tilastollisten perusmenetelmien avulla.

Aineiston käsittelyn tueksi on tutkittu työuupumuksen laajaa aluetta, jonka yhtenä osa-alueena voidaan nähdä rasittuneisuus. Teoriaosuudessa on käsitelty sekä ulkomailla että Suomessa tehtyä työuupumustutkimusta. Lisäksi asian käsittelyssä on huomioitu yhteiskunnan tämän hetkinen tilanne ja tiedotusvälineissä käyty vilkas keskustelu työhön liittyvistä aihealueista, kuten jaksaminen muutostyömyllerryksessä kiireen keskellä. Tutkimuskohdetta on siis peilattu myös uuden vuosituhannen vaihteen näkökulmasta.

Tärkeimmät tutkimustulokset osoittivat molempien sukupuolien olleen rasittuneita työssään pahimpien lamavuosien jälkeisenä aikana vuonna 1994. Sukupuolten välinen ero ei noussut kovin merkittäväksi, mutta eri ikäluokkien välillä esiintyi eroavaisuuksia. Esimerkiksi henkinen rasittuneisuus oli hyvin yleistä nuorilla, juuri työelämään siirtyneillä aikuisilla. Myös koulutuksella ja ammattiasemalla oli vaikutusta rasittuneisuuteen. Vertailu julkisen ja yksityisen sektorin välillä osoitti erityisesti henkisen rasittuneisuuden suuren esiintymistiheyden julkisen puolen tehtävissä. Tutkielmassa selvitettiin myös kireän työtahdin ja työn määrän suhdetta laadittuihin rasittuneisuusluokkiin. Käsitys siitä, että kiire on yksi pääasiallinen haittatekijä työssä, vahvistui myös tämän tutkielman myötä. Kiire koettiin todellakin yhdeksi olennaiseksi syyksi rasittuneisuuden kokemisessa. Problematiikka, mikä liittyy perhe-elämän ja työn tasapainoiseen yhdistämiseen, oli myös yksi tutkielmassa havaittu tulos.

Avainsanat: Työuupumus, rasittuneisuus, rasittuneisuusluokittelu

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>JATKUVASTI MUUTTUVA TYÖELÄMÄ, TYÖSSÄÄN RASITTUNEET JA TYÖTEHTÄVISSÄÄN VÄSYVÄT.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT.....</b>	<b>7</b>
2.1	TUTKIMUSKOHTEENI.....	7
2.2	TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	9
2.3	TYÖN KULKU.....	11
<b>3</b>	<b>TUTKIMUSMENETELMÄ.....</b>	<b>12</b>
3.1	SURVEYN VAHVUUDET JA HEIKKOUEDET .....	13
<b>4</b>	<b>TYÖN MERKITYS.....</b>	<b>15</b>
4.1	TYÖELÄMÄN MUUTOKSET .....	16
	<i>Lisääntyvä tietoteknistyminen.....</i>	<i>17</i>
	<i>Tietoyhteiskunnan haasteet.....</i>	<i>18</i>
	<i>Laman vaikutus työelämään .....</i>	<i>20</i>
<b>5</b>	<b>TYÖUUPUMUS.....</b>	<b>22</b>
5.1	MITÄ ON TYÖUUPUMUS? .....	23
5.2	TYÖUUPUMUSTUTKIMUKSESTA JA TUTKIJOSTA 1970-LUVULTA TÄHÄN PÄIVÄÄN .....	25
	<i>Chernissin malli työuupumuksesta .....</i>	<i>28</i>
5.3	TYÖUUPUMUSTUTKIMUS SUOMESSA.....	29
	<i>Pöyhösen ja Olkinuoran malli työuupumuksesta.....</i>	<i>30</i>
	<i>Pöyhösen malli työuupumuksesta .....</i>	<i>31</i>
	<i>Kalimon ja Toppisen malli työuupumuksesta .....</i>	<i>33</i>
<b>6</b>	<b>KUKA TYÖELÄMÄSSÄ RASITTUU.....</b>	<b>37</b>
6.1	TUTKIMUKSEEN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIEDOT.....	38
	<i>Eri tutkimusten välinen vertailu sekä puhetapojen ero.....</i>	<i>40</i>
	<i>Taustamuuttujien valinta ja perustelu .....</i>	<i>40</i>
6.2	TYÖSSÄÄN RASITTUNEESTA: SUKUPUOLI, IKÄ, KOULUTUS JA AMMATTI.....	41
	<i>Sukupuoli ja työn rasittavuus.....</i>	<i>41</i>
	<i>Ikä ja työn rasittavuus .....</i>	<i>44</i>
	<i>Siviilisääty ja perhesuhteet.....</i>	<i>47</i>
	<i>Koulutus ja työn rasittavuus .....</i>	<i>52</i>
	<i>Ammattiasema ja työn rasittavuus.....</i>	<i>55</i>
<b>7</b>	<b>RASITTUNEISUUSLUOKITTELU.....</b>	<b>57</b>
7.1	SUKUPUOLI JA IKÄ NELIKENTÄSSÄ .....	59
	<i>Rasittuneisuus ja kotiin liittyvät velvollisuudet.....</i>	<i>63</i>

7.2 RASITTUNEISUUSLUOKAT JA AMMATTIASEMA .....	65
7.3 RASITTUNEISUUSLUOKAT JA TOIMIALA.....	68
<i>Julkinen sektori ja rasittuneisuus</i> .....	69
7.4 KIREÄ TYÖTAHTI JA TYÖN MÄÄRÄ SUHTEESSA RASITTUNEISUUSLUOKKIIN .....	73
7.5 YHTEENVETO RASITTUNEISUUSLUOKISTA.....	77
<i>A Totaalisen rasittunut</i> .....	77
<i>B Fyysisesti rasittunut</i> .....	77
<i>C Ei rasittunut</i> .....	78
<i>D Henkisesti rasittunut</i> .....	78
<b>8 YHTEENVETO .....</b>	<b>79</b>
<b>LÄHDELUETTELO.....</b>	<b>83</b>
<b>KUVA- JA TAULUKKOLUETTELO.....</b>	<b>87</b>

## **1 Jatkuvasti muuttuva työelämä, työssään rasittuneet ja työtehtävissään väsyvät**

“Thannetyöntekijä on naimaton, 25–35-vuotias mies tai nainen, jolle työ on unelmien täyttymys. Häntä siivittävät visiot, mutta hän huomaa myös yksityiskohdat. Hän tekee jopa 18 tunnin työpäiviä, arkisin ja sunnuntaisin.”

Näin kuvaili Peter Landgren, Iquity Systems -nimisen tietoliikenneyhtiön toimitusjohtaja vuosituhannen vaihteen työntekijää TV2:n 10.7.2000 esitetystä dokumentista “Tulielut ja uupuneet”. Ohjelmassa kerrottiin ihmisistä, jotka työ oli nielaissut niin, että 12 tunnin työpäivää pidettiin lyhyenä ja 20 tunnin työrupeamaa voitiin vasta kutsua pitkäksi. Yksi ohjelmaan haastatelluista oli yrittäjä, jolle kiivas tahti oli lopulta liikaa. Hän uupui, työstään. Ohjelma herätti minussa paljon kysymyksiä nyky maailmaa leimaavasta voimakkaasta muutosvauhdista ja meistä ihmisistä, joiden on pysyttävä kehityksen mukana. Työelämän vaatimukset ovat nousseet viimeisen vuosikymmenen aikana. Teknologian huima kehitys on muuttanut usean työntekijän työtehtävän luonnetta. Vaikka vuosituhannen kynnyksellä puhutaan IT-alalla (informaatioteknologia) pärjänneistä pörssisankareista, on huomio kiinnitettävä myös niihin, jotka uupuvat työtaakkansa alle. Työelämässä on myös rasittuneita työntekijöitä. Tietoteknistyminen on vain laajentanut työväsyyksen kenttää. Enää uupuneita ei ole vain ihmissuhdetyöntekijöiden joukossa vaan myös tietotyöläisten keskuudessa. Työuupumus on vakava koko yhteiskuntaamme vaivaava sairaus.

Työn merkitys ihmiselle on suuri. Ihminen käyttää työhön noin kolmanneksen vuorokaudestaan ja siten noin puolet valveillaolostaan. Työn kautta ihminen jäsentyy yhteiskuntaan ja näin ollen myös sijoittaa itsensä yhteiskunnalliselle pelikentälle. Työntekijä on suhteissa työtovereihinsa, mutta laajemmassa yhteiskunnallisessa mielessä hän tuntee samalla kuuluvansa koko yhteisöön. 1980-luvulla Suomessa ennustettiin palkkatyön merkityksen vähenemistä ja tämänkaltaisia tuloksia saatiin silloin tehdyistä tutkimuksista, joissa mitattiin erilaisten elämänalueiden muutosta.

Ansiotyön merkityksen laskeva trendi jatkui, kunnes 1990-luvun puolivälissä se alkoi taas kasvaa.

Palkkatyöllä on siis merkitystä edelleen. Työ takaa tekijälleen toimeentulon. Se myös tarjoaa väylän kasvattaa sosiaalisia suhteita ja luoda yhteiskunnallista uraa. Lisäksi se synnyttää olemisen perusturvallisuutta tarjoamalla rutiineja. Koska suomalainen yhteiskunta on sopeutunut teollisuusyhteiskunnan normaalityösuhteeseen, työn avulla sopeudutaan yhteiskunnan aikarytmiin ja oma ajankäyttö sovitetaan sen mukaisesti. Suhde palkkatyöhön on muuttunut vuosien varrella hiukan. Työ ei ole enää vain aineellisen toimeentulon hankkimista vaan sen odotetaan täyttävän muitakin tarpeita. Itsensä kehittäminen ja toteuttaminen työssä koetaan tärkeäksi, vaikkakaan yksitoikkaisissa tehtävissä tämä ei ole aina mahdollista. Toisaalta taas työn vaatavuus ja muutosten vauhti ovat kasvaneet. Tasapainoilu suuresta työtaakasta selviytymisen ja työntekijän jaksamisen välillä on usein hyvin ongelmallista. Työelämään liittyviä psyykkisiä sairauksia ja työuupumusta voidaankin kutsua yhteiskunnan peileiksi.

1990-luvulla suomalaisessa yhteiskunnassa koettiin monenlaisia muutoksia. 1980-luvun loppupuolen Suomessa elettiin vahvan talouskasvun aikaa. Liiketoiminta kukoisti ja yritykset tekivät huipputuloksia. Tämä suuntaus ei kuitenkaan kestänyt ikuisesti. Kokonaistuotanto romahti, valtio velkaantui ja korot nousivat. Taloudellisen romahduksen, laman myötä useat ihmiset menettivät työpaikkansa. Lama oli syvimmillään vuonna 1993, jolloin työttömyysaste nousi 18 prosentin tasolle. (Melin 1999, 16–17.) Työttömien määrän lisääntyminen vaikutti työssä olevien asemaan. Aktiivisen työvoiman supistuminen lisäsi työssä olevien työmäärää ja siitä johtuvaa kiireisyyttä. Ihmisten jaksaminen on kuitenkin rajallista ja tämän vuoksi erilaisia burnout- ja sairastapauksia alkoi esiintyä aikaisempaa enemmän. Työuupumus ja työssä jaksaminen nousivat mukaan työhön liittyvään yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Yleisesti uskotaan, että työssä koettu rasittuneisuus lisääntyi 1990-luvun lamavuosina Suomen työelämässä. Työmäärän kasvu ja jatkuva kiire ovat lisänneet väsymystä työtätekevien keskuudessa. Lamavuosille ominainen epävarmuus työpaikan säilyttämisestä on kasvattanut työhönsä väsähtäneiden joukkoa. Vuonna 1997 tehdystä ensimmäisestä koko suomalaista työssäkäyvää väestöä koskevasta työuupumustutkimuksesta saadut tulokset olivat hälyttäviä. Sen mukaan lähes puolet

kärsii jonkin asteisista uupumusoireista ja seitsemän prosenttia vakavasta työuupumuksesta kaikkine oireineen. Muutokset työorganisaatioissa, kuten työntekijöiden määrän muutokset, irtisanoutumiset ja lomautukset lisäsivät henkistä ja fyysistä rasittuneisuutta työelämässä. (Kalimo & Toppinen 1997, 36–43.)

Vuosituhanen vaihde ei ole pyyhkäissyt työuupumusta, sen aiheuttajia ja seurauksia pois vaan työssä jaksamisesta ja siihen liittyvistä seikoista on taas käyty keskustelua maamme joukkotiedotusvälineissä. Työttömien määrä on laskenut 1990-luvun puolen välin tasosta, mutta vieläkin työttömien joukko on suuri. Vaikka Suomessa on eletty jo muutama vuosi nopean talouskasvun aikaa ja teknologiabuumi ja pörssiasiat jyräävät vahvimmillaan, leipäjonoihin riittää vieläkin tulijoita. Vastakohtana mammonan keräämiselle, pörssipelaamiselle ja työlle omistautumiselle puhutaan sapattivapaista ja korostetaan perheen sekä harrastusten merkitystä. Vaikka työn merkitys ja jatkuvan nousun edistäminen katsotaan tärkeäksi, myös pehmeämmät arvot ja inhimillisuus ovat viime aikoina saaneet huomiota. Ajan kuvasta kertoo paljon elokuussa vuonna 2000 Helsingin Sanomissa ollut mainos, jossa ilmoitettiin filosofi Esa Saarisen luennosta työssä jaksamisesta ja keinoista työvireen ylläpitämiseksi.

Työuupumus ilmiönä on hyvin monisäikeinen ja pitkälle ulottuva. Ulkomailla työuupumusta on tutkittu jo vuosikymmenien ajan. Alusta asti tutkijat ovat kehittäneet erilaisia taudin etenemismuotoja ja oireyhtymiä. Kysymykset kuten, kuka siihen altistuu ja mikä sitä aiheuttaa, ovat olleet tutkimusten kohteena kerta toisensa jälkeen. Vallitsevan käsityksen mukaan työuupumus on työperäinen ongelma, vaikka se koetaankin yksilötasolla ja sen syntyprosessiin liittyy myös persoonallisuustekijöitä.

Markku Hyyppä (1993, 102) toteaa, että uupumus on aina subjektiivista tunnetta. Tilanteen hallinnan epäonnistuminen saattaa johtaa uupumiseen. Uupumus voi syntyä älyllisestä tai fyysisestä ponnistelusta, jossa kyse on ponnistelun väärin mitoittamisesta suhteessa asetettuihin päämääriin. Hän painottaa erityisesti epäsuhtaa subjektiivisten päämäärien ja käytössä olevien voimien välillä. Takki tyhjenee, kuten näissä tilanteissa usein sanotaan.

## **2 Tutkimuksen lähtökohdat**

Pro gradu -tutkielmassani aion tarkastella työelämään liittyvää rasittuneisuutta. Käytössäni olevaan aineistoon ja sen analysointiin pureudun työuupumusilmiön avulla. Teoriataustani koostuu niin ulkomailla kuin Suomessakin tehdyistä työuupumukseen liittyvistä tutkimuksista ja alan kirjallisuudesta. Aihepiirin rajauksessa haluan painottaa, että käsittelen tutkielmassani vain rasittuneisuutta ja uupumusta, joka liittyy työhön.

Miksi halusin tutkia työhön liittyvää rasittuneisuutta ja rasitusvaiheesta jo pidemmälle edennyttä ilmiötä, työuupumusta? Ensimmäisenä syynä voin mainita aihepiirin ajankohtaisuuden eli kyseisestä aiheesta on kirjoitettu maamme joukkotiedotusvälineissä viime aikoina hyvin runsaasti. Lisäksi koen tärkeänä tutkimusongelmaani liittyvän yhteiskunnallisen merkityksen. Mielestäni aihealueena sekä työhön liittyvä rasittuneisuus että työuupumus sisältävät monimerkityksisiä ajatuksia yhteiskuntamme tilasta. Koska näitä molempia esiintyi runsaasti maassamme 1990-luvun lamavuosien aikana, on mielenkiintoista, joskin surullista, ollut havaita rasittuneisuuden ja työuupumuksen piirteiden esiintymisen yleisyyttä myös 1990-luvun loppupuolella, jolloin Suomessa elettiin huimaa taloudellista kasvua. Tiedonnälkääni lisäsivät myös aiheen käytännönläheisyys ja omaa ystävä- ja tuttavapiiriäni koskeneet tapahtumat.

### **2.1 Tutkimuskohteeni**

Käytössäni on Suomesta vuonna 1994 laaja 18–65-vuotiaasta väestöstä koottu tutkimusaineisto. Kyseinen tutkimus on tehty myös vuosina 1981 ja 1988 ja nämä kolme eri aineistoa ovat pohjana kirjalle, joka ilmestyi Raimo Blomin toimittamana vuonna 1999. Kirjan tarkoituksena oli esittää kokonaisvaltainen analyysi yhteiskunnallisesta muutoksesta ja muutoksen eri piirteistä. Kirja ”Mikä Suomessa muuttui? – sosiologinen kuvaus 1990-luvusta” tarkasteli 1990-luvun yhteiskunnallista muutosta, lamakokemusta ja rakennemuutosta 2000-luvun näkökulmasta. Kirjan tekijät halusivat tuoda tutkimuksessaan esille uusia näkökulmia. Tutkimuskohdetta, Suomea, lähestyttiin liikkumalla makrotasolta mikrotasolle. Lisäksi kirjan analyysit etenivät yhteiskunnan rakenteellisesta tasosta yksilöiden kokemuksiin.



Kirjan kirjoittajien mukaisesti lähden liikkeelle makrotasolta edeten aina yksilöön, joka on työelämässä rasittunut. Käytössäni oleva aineisto on vuodelta 1994, jota nyt tutkin ja tarkastelen vuosituuhannen vaihteen näkökulmasta. Vaikka aineisto on jo muutaman vuoden takaa, en koe sitä ongelmana, vaan analyysiani voin syventää moniulotteiseksi huomioimalla suomalaista työelämää viime vuosina liikuttaneet muutokset. Työssäni minulle avautuu oiva tilaisuus tarkkailla suomalaista työelämässä puurtajaa pidemmältä aikaperspektiiviltä. Tarkastelussani minua ovat auttaneet kirjallisuus ja tutkimus, jota aiheesta on tehty viime vuosien aikana. Lähteiksi olen pyrkinyt valitsemaan päteviä ja tuoreita teoksia. Jotkut työuupumukseen pureutuneet kirjat ovat jonkin verran vanhempia, mutta niiden käytön perustelen kirjojen yleisesti saavuttamalla hyväksynnällä ja suurella käytöllä. Näiden lisäksi otan pohdinnoissani huomioon aihepiiristä viime aikoina käydyn yhteiskunnallisen keskustelun eri joukkotiedotusvälineissä.

Kirjassa analysoidaan suomalaisen yhteiskunnan muutosta ja sen eri osa-alueita viimeksi kuluneiden 15 vuoden aikana. Kirjoittajat lähtevät liikkeelle yhteiskunnan rakenteesta ja etenevät yhteiskunnan uusjaon, tietoyhteiskuntatemiikan kautta työelämän jakoihin ja perheiden arjen kokemuksiin. Itseäni kiinnostaa vuoden 1994 tehdyn tutkimuksen työstä kertova osuus. Työtä ja työelämää koskevissa luvuissa pohditaan työn luonteen ja työn organisoinnin muutoksia. Suoranaisesti työhön liittyviä asioita kartoitettiin kyselylomakkeen osioissa työn luonne, päätöksenteko työpaikalla, työn sisältö ja työura. Työn sisältö – osuus käsitti kysymyksiä, jotka liittyivät omaan tutkielmaani. Kysymykset kohdistuivat muun muassa työn rasittavuuteen, työelämän kiireyteen ja työn määrään. Vuoden 1994 tutkimuksesta saatuja vastauksia tarkastelen eri taustamuuttujien, oman tietämykseni ja muiden tutkimusten valossa.

Opinnäytetyöni alkumetreiltä asti minua on askarruttanut tutkimuksen aineiston ja työuupumuskäsitteen suhde ja siihen liittyvät validiteettiongelmat. Työuupumus on käsitteenä hyvin laaja ja sen mittaamiseen tarvitaan ilmiöön erikseen räätälöityjä mittareita ja kyselylomakkeita. Käytössäni oleva aineisto ei ole työuupumusilmiöön fokusoitunut, mutta siitä löytyy osioita, jotka liittyvät tähän teemaan ja erilaisten työkalujen avulla voin lähestyä ja tutkia tätä kiinnostavaa aihepiiriä. Eksaktin ”tietoiskun” antaminen aiheesta on mahdotonta, mutta muiden asiaan perehtyneiden

tutkijoiden tuloksien ja oman matkan varrella kerätyn tietämykseni avulla pyrin vastaamaan kysymyksiin, jotka minua kiinnostavat. Empiriaosuudessani en tutki siis työuupumusta vaan työhön liittyvää rasitusta, joka on yksi työuupumuksen osaluoluista. Tutkielmani tulosten yleistettävyydestä on todettava, että otos on edustava. Yleisluontoisten kuvausten tai suuntaviivojen tekeminen on mahdollista ja keskustelun herättäminen aihepiiristä on suorastaan toivottavaa.

## 2.2 Tutkimustehtävä

Tutkielmassani tarkastelen, ketkä ovat rasittuneita työelämässä. Rasittuneiden luokittelu työuupuneiksi on melko houkuttelevaa, mutta uskon sen olevan liian hätiköityä ja suoraviivaista tutkimusaineistoni pohjalta. Käsitteiden välisen jännityksen ja kuulun pienentämiseksi aion vertailla saamiani tuloksia muiden työhön ja työuupumukseen liittyvien tutkimusten välillä. Työuupumuksesta tehdyt tutkimukset ja siihen liittyvä kirjallisuus antavat pohjan omalle analyysilleni tutkimukseni tuloksista, koska näin ollen voin vertailla ja etsiä yhteneväisyyksiä tai eroavuuksia eri tutkimustulosten välillä sekä selittää mahdollisia syitä niihin. Työuupumus ja siitä tehdyt tutkimukset toimivat omalla tavallaan tutkielmani innoittajina. Haluan peilata empiriaosuudessani saatuja tuloksia työuupumusilmiön kautta.

Teoriaosuudessani selvitän yleisellä tasolla, mitä työuupumus on ja miten se ylipäättään ilmenee. Käyn läpi muutamia sekä ulkomailla että Suomessa tehtyjen tutkimusten tärkeimpiä ansioita. En pureudu burnout -ilmiöön sairautena, jota hoidetaan mielialalääkkeillä ja sairaspöissaoloilla, vaan tartun työperäiseen yksilötasolla koettuun ongelmaan, jonka syntyprosessiin vaikuttavat muun muassa eri persoonallisuustekijät. Vaikka vertailu erityyppisten tutkimusten välillä saattaa olla ristiriitaista ja vaarallista, uskon sen tässä tapauksessa olevan hedelmällistä. Tehdyistä työuupumustutkimuksista ja muista työhön liittyvistä tutkimuksista saatuja tuloksia peilaamalla saan mielenkiintoisen näkökohdan oman tutkimukseni tuloksille. Vertailussa on huomioitava tutkimusten eri lähtökohdat ja tavoitteet. Samasta aihepiiristä voi tehdä niin monta tutkimusta kuin on näkökulmiakin. Tutkijan oma habitus tuo oman mausteensa tutkielmaan. Kuitenkin tiukkoja analyysijä lausuessani minun on muistettava tieteen normit, joita ovat muun muassa puolueettomuus,

arviointiperusteiden yleispätevyys, tiedon yhteisyys ja järjestelmällinen epäily. Tieteen sääntöjen lisäksi on pidettävä mielessä sosiologinen mielikuvitus ja kirjoittajan omat kokemukset sekä matkan varrella kerätty tietämys.

Tutkielmani empiirisen osan tarkoituksena on selvittää käytössä olevan aineistoni pohjalta, kuka suomalaisessa työelämässä kokee niin fyysistä kuin henkistäkin rasitusta. Kuka ja millainen hän on. Haluan selvittää, onko sukupuolella tai iällä merkitystä työssä rasittumiseen. Lisäksi minua kiinnostaa, onko työelämässään rasittunut sinkku, naimisissa oleva vai eronnut. Koulutus ja ammattiasema ovat myös asioita, joiden kautta haluan kertoa lisää työssään väsyneiden taustoista. Tarkoituksena on siis luoda ns. työssään rasittuneen profiili. Tutkimustehtäväni tueksi olen kehittänyt nelikentän, joka sisältää neljä erilaista rasittuneisuutta kuvaavaa tyyppiä, jotka ovat totaalisen rasittunut, fyysisesti rasittunut, ei rasittunut ja henkisesti rasittunut. Nelikentän avulla pyrin luokittelemaan ihmiset eri tyyppeihin ja tutkia, millaisia yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia tutkimukseen osallistuneiden väliltä löytyy. Tarkoitukseni on tarkastella, onko erilaisilla taustatekijöillä merkitystä työssä koettuun rasitukseen altistumisessa.

Käytössäni olevasta aineistosta haluan siis selvittää, kuka ja minkälainen ihminen on työelämässään rasittunut Suomessa vuonna 1994. Tutkimukseni läpiviemisen ja tulosten ymmärtämisen avuksi käytän hyväkseni työuupumukseen liittyvää kirjallisuutta ja aiheesta tehtyjä tutkimuksia niin ulkomailla kuin Suomessa. Tutkielmaani tehdessä olen seurannut työuupumukseen ja työssä jaksamiseen liittyvää keskustelua maamme joukkotiedotusvälineissä. Näin ollen pyrin tarkastelemaan ja pohtimaan tilannetta myös nyt 2000-luvun kynnyksellä, kun talous on vahvistunut ja työpaikkojen määrä ainakin jollain aloilla on noussut. Työuupumus ilmiönä on edelleen hyvin ajankohtainen sikäli, että siihen liittyvää oireilua on nähtävissä useilla nyky-yhteiskunnan työkentillä. Työhön liittyvä rasittuneisuus ei enää vaivaa vain ihmissuhdetyöntekijöitä vaan sen vaikutus näkyy myös esimerkiksi huimassa nousuvauhdissa olevalla IT-alalla.

Tutkimusongelmiani ovat:

- Työuupumus ilmiönä (mitä se on, miten se kehittyy, miten se ilmenee)

- Työssään rasittuneen profiili (kuka siihen sairastuu ja onko rasittuneilla yhteisiä taustatekijöitä, kuten esimerkiksi sukupuoli, ikä, siviilisääty, koulutus ja ammattiasema)
- Mitkä taustatekijät ja työn piirteet ovat yhteydessä työssä koettuun rasitukseen?

## 2.3 Työn kulku

Tutkielmassani lähdän liikkeelle tutkimusmenetelmiin paneutumisella. Aluksi käyn läpi surveytutkimusta, sen vahvuuksia ja heikkouksia. Oma tutkielmani pohjautuu valmiille tutkimusaineistolle, joka on kerätty ja käsitelty surveymenetelmää käyttäen. Pureudun surveyyn erityisesti oman tutkimukseni näkökulmasta. Tämän lisäksi tässä kappaleessa käsitelen problematiikkaa, joka liittyy sekundäärisiin aineistoihin.

Tutkimusmenetelmistä siirryn lukuun neljä, joka käsittelee työtä ja sen merkitystä. Tarkoituksena on kuvata suomalaisessa yhteiskunnassa tapahtunutta työelämän muutosprosessia. Aloitan kertomalla Suomessa 1990-luvun alkupuolella vallinneesta lamatilanteesta, josta jatkan kappaleeni pääteemoilla, joita ovat tietoteknistyminen ja tietoyhteiskunnan haasteet. Pohdin haasteita ja ongelmia, joita lisääntynyt teknologia ja kiristynyt kilpailu aiheuttavat yhteiskunnallemme. Lisäksi käyn läpi joitakin Raimo Blomin johdolla tehdyn tutkimuksen tuloksia erityisesti tietotyöläisten asemasta. Suomalaisen yhteiskunnallisen tilanteen kartoituksen tarkoituksena on toimia hyvänä pohjana tutkielmani aihepiirille. Miten työ on muuttunut viime vuosikymmenien aikana ja mitä se merkitsee suomalaisille?

Viidennessä luvussa tarkastelen työuupumusta. Selvitän, mitä se tarkoittaa. Tämän vuoksi käyn läpi burnout -tutkimusta ja alan merkittäviä tutkijoita 1970-luvulta tähän päivään asti. Ulkomaisesta tutkimuksesta siirryn suomalaiseen tutkimukseen ja esittelen muutaman kotimaisen tutkijan mallin työuupumuksesta. Tämä selvitystyö on mielestäni tärkeää oman tutkielmani takia, jotta voin tarkastella ja analysoida saatuja tuloksia riittävien perustietojen kautta.

Kuudennen luvun aloitan kertomalla taustatiedot tutkimukseen osallistuneista henkilöistä, kuten esimerkiksi iän, sukupuolen, siviilisäädyn ja koulutustaustan. Tämän jälkeen tarkastelen osallistujien vastauksia muutamaa työn rasittavuutta ja työelämän kiireellisyyttä kuvaaviin kysymyksiin. Haluan selvittää, onko tietyillä

taustamuuttujilla vaikutusta henkisen ja ruumiillisen rasittavuuden kokemisessa työelämässä. Pyrin vastaamaan asettamaani tärkeään kysymykseen, kuka työelämässä kokee räsittusta. Millainen ihminen hän on ja mikä hän on ammatiltaan? Tulosten analysoinnissa apunani toimivat aiheesta tehdyt tutkimukset ja siitä julkaistu kirjallisuus. Tämän lisäksi pyrin tarkastelussani huomioimaan tämänhetkisen yhteiskunnallisen tilanteen ja katsomaan asioita uuden vuosituhannen vaihteen vinkkelistä.

Luvussa seitsemän, jonka olen nimennyt rasittuneisuusluokitteluksi, suoritan syväluotaavan tarkastelun eri rasittuneisuusastetta kuvaaviin tyyppeihin. Nelikenttä muodostuu henkistä ja fyysistä rasittuneisuutta kuvaavista muuttujista. Näiden muuttujien avulla laadin nelikentän, joka muodostuu luokista, jotka ovat totaalisen rasittunut, fyysisesti rasittunut, ei rasittunut ja henkisesti rasittunut. Käyn läpi luokat valitsemieni taustamuuttujien valossa. Yhdeksi tärkeäksi seikaksi luvussa nousee kiireen ja kireän työtahdin suhde eri rasittuneisuusluokkiin. Tähän liittyen haluan erityisesti tarkastella sitä, onko kiire yksi olennainen syy työhön liittyvän räsituksen esiintymisessä. Lopuksi esittelen yhteenvedon rasittuneisuusluokista, niin sanotun rasittuneen profiilin.

Viimeisessä, kahdeksannessa luvussa käyn läpi tutkielmani tärkeimmät tulokset. Rehellisesti, rakentavaa kritiikkiä unohtamatta, pyrin tarkastelemaan työtäni ulkopuolisin silmin ja esittämään kiinnostavat jatkotutkimuskohteet.

### **3 Tutkimusmenetelmä**

Surveytutkimuksella tarkoitetaan suunnitelmallista kysely- tai haastattelulomakkeen avulla toteutettavaa tiedonkeruuta. Tehokkaana ja taloudellisena menetelmänä survey on mainio keino muun muassa täsmällisten tosiasiatietojen keräämisessä. Vuoden 1994 kerätyn tutkimusaineiston tiedot oli kerätty surveymenetelmänä kyselylomaketta käyttäen. Surveytutkimuksia tehdäänkin runsaasti nyky-yhteiskunnassa, jossa kaikilla on luku- ja kirjoitustaito. Sitä käytetään usein sekä yritysten markkina- ja imago tutkimuksissa että mielipide- ja poliittisissa tutkimuksissa. (Uusitalo 1997, 90–91.)

### 3.1 Surveyn vahvuudet ja heikkoudet

Surveyn käyttöä puoltavat useat seikat, mutta siihen on kohdistunut myös paljon kritiikkiä. Tosiasioiden selvittämiseen survey on oivallinen keino, kun taas käsitysten, mielipiteiden ja asenteiden tutkiminen tällä menetelmällä on ongelmallista. Tulosten irrottaminen tutkimusinstrumentista ei ole mahdollista, joten tulosten tulkinnassa saattaa kohdata vaikeuksia. Myös haastateltavan todelliseen minään sukeltaminen saattaa olla hankalaa. Luottamuksen rakentaminen haastattelijan ja haastateltavan välille on hidas prosessi. Surveytutkimuksen kolmantena heikkoutena nähdään se, että ne asettavat vastaajan joko kokonaan tai osittain vieraan ongelman eteen. Vastaukset kysymyksiin, joita vastaaja ei ymmärrä, ovat vaikeasti tulkittavia. (Uusitalo 1997, 90–93.) Jos tätä tematiikkaa pohditaan tutkielmani kohdalla, on todettava, että tämä tulkintatapojen ongelmallisuus on olemassa eli se, miten tutkimukseen osallistuneet ymmärtävät kysymysten asettelun ja miten he tulkitsevat niitä. Tämä ongelma tai sanotaanko haaste on siis olemassa ja se on ymmärrettävä.

Suljetut eli strukturoidut kysymykset, joihin annetaan valmiit vastausvaihtoehdot, helpottavat vastaustilannetta ja vastausten käsittelyä. Käytössäni olevan tutkimuksen tiedot oli kerätty pääosin suljetulla kysymystyyppillä. Tässä menetelmässä negatiivista on se, että valmiit vastausvaihtoehdot rajoittavat vastaajan mahdollisuuksia ilmaista tilannettaan persoonallisesti ja tarkasti (Niemi & Tourunen 1996, 46). Sitä vastoin avoimeen kysymystyyppiin liittyy työläisyys ja tutkijaherkkyys.

Surveyn käytön ristiriitaisuudesta huolimatta sen käyttökelpoisuutta ei voida väheksyä. Oikein käytettynä survey on tärkeä ja tehokas aineistonkeräystapa. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus on kautta aikojen jakanut ihmisten mielipiteitä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeätä, että tutkimusaineisto edustaa tilastollisesti havaintoyksiköiden muodostamaa perusjoukkoa. (Uusitalo 1997, 90–93). Oma aineistoni, jossa tutkittavia havaintoyksiköitä oli 986, mielestäni täyttää kvantitatiivisuuden kriteerin otoksen edustavuudesta.

Opiskeluni aikana, ainakin alkuvaiheessa, olin mieltynyt laadulliseen tutkimukseen ja siinä käytettyihin menettelytapoihin. Luvut, suuri numeerinen havaintomatriisi aiheuttivat minussa pelonsekaista kunnioitusta. Mielestäni kvantitatiivinen tutkimusote on kuitenkin hyvä menetelmä yleisten lainalaisuuksien ja

kausalisuhteiden löytämiseksi. Menetelmään liittyvät ongelmat tulee kääntää haasteiksi, näin ainakin minä olen pyrkinyt tekemään tutkimusmatkani varrella. Olen sitä mieltä, että tutkimuksen kristallisoituminen tapahtuu viimeistään analyysivaiheessa. Tässä työvaiheessa voin yhdistää sekä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen vahvuudet. Pyrin analyysissani ymmärtämään ja tulkitsemaan tuloksiani monipuolisesti ja vivahteikkaasti.

Laadullista ja tilastollista tutkimusta, niiden kaksijakoisuutta ja yhdistämistä, on pohtinut Pertti Alasuutari kirjassaan Laadullinen tutkimus. Hän toteaa (1994, 22, 41–42), että ne voidaan erottaa, mutta tästä huolimatta niitä voidaan myös soveltaa samassa tutkimuksessa. Vaikka lomaketutkimuksessa painotetaan kausaalianalyysia ja laadullisessa tutkimuksessa taas ymmärtävää selittämistä, on niiden välillä myös paljon yhteistä.

Surveytutkimuksen vaiheisiin kuuluvat aineiston kerääminen, käsittely ja analyysi. Minun kohdallani aineiston keruu jäi toteutumatta, koska käytössäni oli valmis aineisto, joka oli talletettuna tilasto-ohjelma SPSS:n muodossa. Aineistoni ei ollut suoranaisesti pureutunut tutkimusaiheeseen, vaan minulla oli mahdollisuus valita aineistosta itselleni sopivimmat osiot ja kysymykset, joita halusin tarkastella. Tätä lähtöasetelmaani käsittelee myös Hannu Uusitalo, joka toteaa muun muassa, että sekundaarianalyysien käyttö on yleistä ja että niille avautuu paljon mahdollisuuksia, sillä harvoin ne ovat loppuunkaluttuja. Lisäksi hän mainitsee, että olemassa olevien aineistojen eräs hyvä puoli on se, että ne ovat hyödyllisiä sellaisia ongelmia tutkittaessa, joita ei ollut ajateltu aineistojen keräys- ja analysointivaiheessa. Erityisesti surveytutkimusten kohdalla aineisto on usein niin runsas, että sitä voidaan käyttää paljon muuhunkin kuin alkuperäiseen tarkoitukseen.

Aikaisempien tutkimustietojen hyväksikäyttöön on perehtynyt myös Antti Eskola (1975, 70–71), jonka mukaan sekä teoreettisessa että soveltavassa työssä voidaan aikaisempia tutkimuksia käyttää hyväksi kahdella eri tavalla. Ensimmäiseksi hän mainitsee yleisemmän menetelmän eli vain eri tutkimusten tulosten hyväksi käyttämisen. Toisena vaihtoehtona mainitaan tutkimuksen perusaineiston käyttäminen, jolloin on mahdollista eritellä sitä uudelleen. Jälkimmäinen tapa tarjoaa suuremman liikkumavapauden kuin pelkkä valmiiden tulosten ja taulukoiden yhdistely. Omassa työssäni toteutui se, että sain käyttööni tutkimuksen perusaineiston,

josta pystyin valitsemaan itseäni kiinnostavat kohteet. Liikkuma-alaa oli tietysti enemmän, mutta sidos toisen henkilön toiseen tarkoitukseen keräämään aineistoon oli olemassa.

## 4 Työn merkitys

“Työ on kaiken inhimillisen elämän ensimmäinen perusehto, vieläpä siinä määrin että meidän täytyy tietyissä mielessä sanoa: työ on luonut ihmisenkin.” - Friedrich Engels: Työn osuus apinan muuttumisessa ihmiseksi (1876/96).

“Työn kautta renki tulee tietoiseksi itsestään.” - G.W.F. Hegel: Phänomenologie des Geistes (1807).

“Työ (myös vapaa-ajan muodossa) koskettaa koko elämää, perustavanlaatuisena repressiona, kontrollina, jatkuvana toimintana määrätyillä paikoilla ja määrättyinä aikoina, kaikkialla läsnä olevan koodin mukaan. Ihmisten täytyy **kiinnittyä** kaikkialla, koulussa, tehtaassa, rannalla, television ääressä tai ammatillisessa jatkokoulutuksessa – jatkuvaan ja yleiseen mobilisaatioon. Tämä työ ei kuitenkaan ole enää alkuperäisessä mielessä tuottavaa: se on vain yhteiskunnan peili, sen imaginaarinen, sen mielikuvituksellinen realiteettiperiaate. Kenties sen kuolemanvietti.” – Jean Baudrillard: L'échange symbolique et la mort (1976).

Nämä ajatukset työstä, vaikkakin kaksi ensimmäistä niistä jo 1800-luvulta, ovat edelleen järkeenkäyviä ja ajankohtaisia. Työ on siis yksilölle ja myös yhteiskunnalle merkittävä asia. Työ muovaa myös ihmisen suhdetta yhteiskuntaan. Työnjaon ja yhteistoiminnan luonteen kautta työntekijän asemassa näkyy tietty suhde muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan. Työn suurta merkitystä kuvastaa se, että vastaukseksi “Kuka olet?” –kysymykseen, annamme usein ammattimme. Työyhteiskunnan sosiaalista järjestystä kuvataan siten, että siinä ansiotyö antaa toimeentulon, määrittelee yksilön sosiaalisen aseman, antaa sosiaalisen identiteetin, jäsentää elämänkulun ja ajankäytön. (Asp & Peltonen 1991, 12; Julkunen 1998, 38; Rahkonen 1983, 11, 13, 24–25.)



## 4.1 Työelämän muutokset

Viimeisen vuosikymmenen aikana suomalainen työntekijä on kohdannut useita muutoksia työelämässä. 1990-luvun alkupuolen lama kouraisi Suomea rajusti. Valtio velkaantui ja työttömyys kasvoi korkealle saavuttaen huippunsa vuonna 1993, jolloin työttömyys kipusi lähes 20 prosentin tasolle. Tätä lamaa on kuvailtu Suomen rauhan ajan vakavimmaksi taloudelliseksi kriisiksi. Sen on sanottu olleen jopa syvempi kuin 1930-luvun lama. Tilastokeskuksen Työvoiman vuosihaastattelun mukaan loka-joulukuussa vuonna 1993 työttömiä oli 472 000, josta 60 prosenttia oli miehiä ja 40 prosenttia naisia. Työttömyysasteen nousu oli huima, sillä 1980-luvun lopulla se oli ollut noin viiden prosentin luokkaa. Lama ravisteli yhteiskunnan rakenteita ja se todellakin kosketti useaa suomalaista. Synkimmän lamavuoden 1993 aikana lähes puolet palkansaajista oli jollakin tavalla joutunut työssään lamasta aiheutuvien supistamistoimenpiteiden kohteeksi. Työsuhteen päättymistä pelkäsi joka viides ja lomautusta epäili joka neljäs. Laman syvyydestä huolimatta kansantalous toipui siitä yllättävän nopeasti. (Honkapohja & Koskela 1999, 3; Juuti 1996, 168.)

Tällä hetkellä, uuden vuosituhaten kynnyksellä, eletään nopean talouskasvun aikaa. Nykyisestä kasvusta huolimatta lama puhututtaa edelleen ja yhteiskunnallinen keskustelu muun muassa hyvinvointivaltion kriisistä on ollut vilkasta. Suomen yhteiskunnallinen muutos näkyy myös työelämässä ja siellä tapahtuneissa muutosprosesseissa. Globalisoituminen on muuttanut työelämää. Työnteon ehdot ovat muuttuneet ja tätä kautta myös perinteinen työn käsite ansiotyönä on ongelmallistunut. Normaalityösuhteen tunnusmerkit, joita ovat esimerkiksi palkkatyö, yksi työnantaja, työpaikka ja kokoaikaisuus, ovat kyseenalaistumassa. (Melin 1999, 16-20; Nätti 1998, 46–48.)

Erkki Asp ja Matti Peltonen (1990) käsittelevät työelämän sosiologiaan pureutuvassa kirjassaan suomalaista yhteiskuntaa koskevia muutoksia. He pohtivat erityisesti neljää ilmiötä, jotka olivat työvoiman väheneminen, koulutuksellisen tason kohoaminen, työelämän vaatimusten muuttuminen ja työvoimakustannuksien nousu. Vaikka kirjan julkaisusta on jo kymmenen vuotta, voidaan todeta, että samankaltaisista asioista käydään edelleen keskustelua suomalaisessa yhteiskunnassa. Lisäksi he tarkastelevat tietotulvan problematiikkaa ja tiedon uutta valtaa. Arvot ja arvo-orientoituminen ovat myös aihepiirejä, joita he pohtivat. Työn merkitystä ja sosiaalista merkityksenantoa he

eivät kiistä, mutta uskovat, että työ on osaltaan menettänyt perinteistä yksilöllistä ja yhteiskunnallista merkitystään. Yhtenä syynä tähän mainitaan sosiaalinen muutos, johon on liittynyt kulttuurin muutos ja siten myös arvojen ja normien muutokset.

### **Lisääntyvä tietoteknistyminen**

Tietoteknistyminen on muuttanut suuresti suomalaista yhteiskuntaa. Tietoyhteiskunnan käsite tuli 1990-luvulla jälleen muotiin. Erilaisilla tietoyhteiskunnan kehittämisstrategioilla ja kansallisilla ohjelmilla sekä käsitettä että ajatusta informaatiosta talouden perustana on viety eteenpäin. Teknologia eri sovellusmuodoissaan vaikuttaa tuntuvasti työhön, työllisyyteen, kasvuun, talouteen sekä ihmisten elämään ja yhteiskunnan kehitykseen yleensä. Globaalius on myös seikka, joka liittyy tietoyhteiskuntaan, sillä globaalin talouden erikoisuutena on sen kyky toimia reaaliajassa koko maapallon kattavalla laajuudella. Teknologia on taloudellisen kilpailun perusvoima ja keskeinen kilpailutekijä maailmassa. Kilpailu, tuottavuuden kehittäminen ja ylläpitäminen on tärkeää. Suomi tarvitsee riittävän osan globaalista tuotannosta kasvun vahvistamiseksi ja työllisyysongelmien ratkaisemiseksi. (Blom 1999, 77–80; Mäkilä, Vartia & Ylä-Anttila 1999, 7–10.)

Teknologian huima kehitys ja kilpailun kiristyminen vaikuttavat oleellisesti myös työhön ja työntekijöihin. Joseph Schumpeter tutki aikanaan taloudellista kasvua ja kehitystä. Hän näki taloudelliset laskusuhdanteet hyödyllisinä kasvun virikkeinä. Laskusuhdanteen aikana heikot tuotteet ja yritykset karsiutuvat, kun sitä vastoin nousukaudella uudet teknologiat saivat jalansijaa. Häneltä on peräisin luovan tuhon käsite, jolla tarkoitetaan vanhentuneiden tuotteiden väistymistä uusien, parempien tuotteiden tieltä. Käsitteellä viitataan yleensä yrityksiin, mutta uusien teknologioiden vaikutukset ulottuvat myös yritysten henkilöstöön. Teknologia ja henkilöstön osaaminen kulkevat käsi kädessä. On selvää, että teknologian vanhentuessa myös henkilöstön osaaminen vanhentuu. Tekninen kehitys taas saattaa johtaa tilanteeseen, jossa vanhan tekniikan taitajia on työttömänä, mutta uusista taitajista on pulaa. Nimenomaisesti tämän seikan sanotaan olevan yksi tärkeimmistä syistä Suomen sitkeään työttömyysongelmaan. (Mäkilä et al. 1999, 7–10.)

Monilla eri aloilla työntekijöihin kohdistuvat osaamisvaatimukset ovat kohonneet. Korkeaa koulutusta vaativien, hyväpalkkaisten työtehtävien määrä on kasvanut

nopeasti. Kilpailu sekä globaalilla että työpaikkakohtaisella tasolla on kiristynyt. Työelämän arki on monessa suhteessa ristiriidassa Suomen kilpailukyvyyn säilyttämisen ja parantamisen kanssa. 1990-luvun alun rankan laman ja massatyöttömyyden jälkeen suomalainen yhteiskunta on uudessa tilanteessa. Työttömyys on laskenut viime vuosien aikana, mutta edelleenkin muun muassa pitkäaikaistyöttömien lukumäärä on korkea. Työttömyyden lisäksi ongelmaksi ovat muodostuneet työssäkäyvien pitenevät työpäivät sekä kiireen ja rasittuneisuuden lisääntyminen. Kiihkeärytmisessä, alati kehittyvässä työelämässä ihmiset uupuvat. Tätä vallitsevaa tilannetta ei helpota se, että työvoima harmaantuu kovaa vauhtia. Useissa tapauksissa työelämän osaamisvaatimukset ja heikosti koulutettu ikääntyvä työvoima eivät kohtaa toisiaan. (Mäkilä et al. 1999, 21; Nikula 1999, 103; Valkonen 1997, 39.)

### **Tietoyhteiskunnan haasteet**

Tietoteknistyminen asettaa uusia vaatimuksia koko yhteiskunnalle. Tietoyhteiskunta korostaa jatkuvan oppimisen välttämättömyyttä. Tieto itse ei ole päätekijä tässä prosessissa, vaan kyky käyttää sitä luovasti. Marjaana Valkonen (1997, 41) toteaa, että pelkkä tietotekniikan hallitseminen ei riitä, on osattava etsiä ja analysoida tietoa. Muutoksen hallinta ja muutoksen sietäminen voi muodostua työntekijöille hyvin raskaaksi. Ihmisten joustamiskyky ja sopeutuvaisuus on kuitenkin vain rajallista. Tietoyhteiskunnallistuminen ei ole kivuton eikä tasainen prosessi, sillä pahimmillaan se syventää ihmisten, erityisesti ikäpolvien, välistä osaamiskuilua ja vahvistaa työelämän polarisaatiota. Tähän samaan tematiikkaan tarttui myös Matti Kortteinen jo vuonna 1992 ilmestyneessä kirjassaan *Kunnian kenttä*, jossa hän pohti selvää kahtiajakoa ns. hyviin töihin ja rutiinihommiin.

Raimo Blomin toimittamassa kirjassa "Mikä Suomessa muuttui?", joka pohjautuu aineistoon, jota tutkielmassani itsekkin hyödynsin, käsitellään mielenkiintoisesti tietoyhteiskuntaa ja siihen liittyvää problematiikkaa. Kirjassa pohditaan sitä, miten informaatioyhteiskunta vaikuttaa sosiaaliseen eriarvoistumiseen. Erityisesti on tarkasteltu tietotyötä ja tietotyöläisiä. Tietotyöläisillä tutkimuksessa tarkoitettiin palkkatyöläisiä, jotka käyttävät säännöllisesti tietotekniikkaa työssään, joiden työ vaatii suunnittelua ja joilla on vähintään ylemmän keskiasteen koulutus. Lähes puolet suomalaisista palkkatyöläisistä työskenteli informaatioammateissa 1990-luvun

puolivälissä. Alueellinen kehitys ei ole ollut tasaista, sillä tietotyöläisten osuus alueittain vaihteli paikoin suurestikin. Lisäksi myös elinkeinojen ja ammattien kytkeä informaatioyhteiskuntaan oli epätasaista. Tutkimuksessa oli tarkasteltu eri alojen tietoteknistymistä eli tietotyöläisten sijoittumista elinkeinoaloittain. Korkeimmille sijoille nousivat rahoitus, palvelut ja maatalous. Rahaliikenteen palvelut ovat modernit ja maatalouden tila on taas muuttunut rajujen uusiutumispaineiden myötä. Julkisen sektorin työvoimasta noin 30 prosenttia oli tietotyöläisiä, mikä prosenttiluku oli selkeästi suurempi kuin yksityisellä tai osuustoiminnallisella loholla. Kärjessä olivat koulutus ja tutkimus. (Blom 1999, 77–85.)

Ammattiryhmittäin tietotyöläisyys jakoi työntekijöitä niin, että managerit, professionaalit ja teknikot olivat vallanneet kärkipaikat. Esimerkiksi managereista 69 % kuului tietotyöläisten ryhmään. Ylemmistä toimihenkilöistä 65 % ja alemmista 33 % oli tietotyöläisiä. Työläisistä noin joka kymmenes lukeutui tietotyöläisten ryhmään. Tietotyöläisten työn piirteisiin kuului työn autonomian lisääntyminen, joka on nähtävissä myös tässä tutkimuksessa. Tähän seikkaan kytkeytyvät myös muut mahdollisuudet, joita ovat työn sisällökyys, työn kehittävyys työntekijälle ja työn kontrollitavat. Tutkimusajankohdasta 1988 vuoteen 1994 on havaittavissa selkeä ero tietotyöläisten hyväksi autonomiseen asemaan liittyvissä tehtävissä verrattuna ATK:n käyttäjiin ja muihin. Heidän asemansa korostui ennen kaikkea työnjohtoasemassa, työn vaativassa ongelmanratkaisussa sekä tuotteen tai palvelun suunnittelussa. Kiinnostavaksi omaa aiheitani ajatellen nousi työn raskauteen liittyvät seikat, joita tutkimuksessa oli selvitetty tietotyöläisten, ATK-käyttäjien ja muiden välillä vuosina 1988 ja 1994. Tulokset kertoivat karua totuutta tietotyöläisten työstä, joka nousi tutkimuksessa kaikkein henkisesti raskaimmaksi. Heillä oli myös eniten aikapaineita työssä ja liikaa tehtävää työtä. Lisäksi työn henkinen raskaus oli lisääntynyt tutkimusajankohtana enemmän tietotyöläisillä kuin muissa ryhmissä. (Blom 1999, 85, 90–93.)

Raimo Blom kuvaileekin tutkimustulosten kertovan muutoksesta, joka on yhdenmukainen muidenkin työelämän muutosta koskevien esimerkkien kanssa. Esimerkiksi Ylöstalon ja Kauppisen Työolobarometrista (1996) ilmeni, että vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin ovat pysyneet lähes samoina vuoteen 1990

verrattuna, kun taas työtahdin kohdalla tilanne oli toisenlainen. Sekä miehillä että naisilla vaikutusmahdollisuudet olivat selkeästi heikentyneet. Vuonna 1990 yli 60 prosentilla oli jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa, mutta tilanne muuttui niin, että vuonna 1995 vastaava osuus oli enää hieman yli 40 prosenttia. Blom kutsuu tietotyöläisten edustavan hyvin sitä yleistä mallia, jossa työn autonomia ja henkinen raskaus kulkevat käsi kädessä. Mielenkiintoista tässä kohdin onkin pohtia vaikutusta, mikä informaatioyhteiskunnan lupauksella on työuupumukseen ja sen esiintymiseen. Tuleeko työn autonomian lisääntyminen kasvattamaan työssään uupuneiden joukkoa? Alan kirjallisuudesta ja viime aikoina käydyistä yhteiskunnallisesta keskustelusta voi päätellä, että työuupumustapaukset eivät enää edusta vain tiettyä ammattiryhmää tai tietyn taustan omaavaa. Uupunut voi olla esimerkiksi nuori mies, työhönsä sitoutunut ja menestyvä uusmedia-alan sankari tai hän saattaa olla perheellinen nainen, kovan kokemuksen omaava sairaalan hoitohenkilökuntaan kuuluva työntekijä. (Blom 1999, 92–93.)

### **Laman vaikutus työelämään**

Laman ja työttömyyden kasvun sanotaan olleen nostamassa ansiotyön arvoa, joka tutkimusten mukaan 1980-luvulla notkahti alaspäin. Suomelle oli vuosien ajan ollut tyyppillistä palkansaajaväestön voimakas työsidonaisuus, mikä suuntaus laski 1980-luvulla. Työolotutkimuksissa vuosina 1984, 1990 ja 1997 pyydettiin ihmisiä arvioimaan eri elämäalueita ja sitä miten tärkeinä niitä piti ja minkä niistä koki kaikkein tärkeimmäksi. Ansiotyön kokemisessa tärkeänä elämänsisältönä oli naisten kohdalla nähtävissä nouseva suunta vuodesta 1990 vuoteen 1997. Vuonna 1990 puolet tutkimukseen osallistuneista naisista oli sitä mieltä, ansiotyö oli erittäin tärkeää, kun taas vuonna 1997 heitä oli jo 58 %. Miehillä vastaavat prosenttiluvut olivat 60 ja 63. Selkeämmin suuntaus oli nähtävissä väittämässä “pitää työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä”, johon naisista vuonna 1990 28 % ja 1997 46 % vastasi näin. Miehistä 23 % oli tätä mieltä vuonna 1990 ja 34 % vuonna 1997. Erityisesti naisten kohdalla oli selkeästi havaittavissa lisääntyntä työkeskeisyyttä vuosien 1990 ja 1997 välillä. (Lehto & Sutela 1998, 6–7.)

Lama kohdistui eri tavoin julkiseen ja yksityiseen sektoriin. Ensin lama kosketti rakennus- ja rahoitusalan, hotelli-, ravintola-alan ja vähittäiskaupan ammatteja ja yhtäläisesti sekä miehiä että naisia. Myöhemmin laman syvetessä sen kohteeksi tulivat

yhä useammin naiset ja julkisen sektorin työntekijät. Julkisella puolella työttömyyden ennakoitiin kasvavan vielä vuosina 1993–1994 ja sen epäiltiin kohdistuvan erityisesti naisiin, toimihenkilöihin ja hyvin koulutettuihin. (Koistinen 1993, 16.)

Lamavuosina iskulause “Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara” korvattiin ainakin osittain niin, että henkilöstöstä tulikin kustannustekijä, josta piti päästä mahdollisimman pian eroon. Työn tuottavuutta nostettiin näennäisesti saneeraamalla henkilöstöä ulos. Jäljelle jääneillä työn kuormitus kasvoi rajusti. Työn ilo –käsite hävisi ja jäljelle jäivät kasvavat paineet. Tilanteesta kertoo Toimihenkilöjärjestö STTK:n vuonna 1994 suorittaman järjestötutkimuksen tulokset, joiden mukaan STTK:n jäsenistä 81 % koki työnsä henkisesti melko tai erittäin raskaaksi. Monet 1990-luvulla tehdyt työolo- ja työpaikkatutkimukset kertovat samansuuntaisista tuloksista. Varsinkin laman aikana koettiin, että työelämässä on runsaasti epävarmuustekijöitä ja pelkoja. Useissa tutkimuksissa erityisesti kiire ja työn rasittavuus olivat yleisimmin mainittuja työn rasisustekijöitä. (Ruotsalainen 1997, 42-43; Ylöstalo, Kauppinen & Heikkilä 1996, 105.)

Myös tutkimus, joka tehtiin Helsingin kaupungin tietokeskuksen toimesta vuonna 1995, osoitti, että lama vaikutti työnteon maailmaan syvällisesti. Työt jouduttiin tekemään aiempaa pienemmällä henkilöstömäärällä, määrärahat pienenivät työmäärän kuitenkin vähenemättä. Kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot olivat 90-luvulla tasaisesti vähentyneet vuoteen 1993 saakka, joilloin kehitys otti vähän takapakkia. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemusmaailmassa näkyi aiempaa enemmän ahdistusta, väsymystä, kireyttä ja jopa loppuunpalamista. Yhteistä tutkituille Helsingin kaupungin yksiköille oli henkilöstön turvattomuuden tunteen lisääntyminen. (Hautamäki & Paavola 1995, 64–66.)

Lama näkyi ja tuntui siis monella muullakin tavalla kuin taloudellisena romahduksena. Se muovasi suomalaisten elämänlaatua ja se näkyi elinoloissa ja asennemuutoksina. Vaikutukset eivät tietenkään olleet samanlaisia kaikissa sektoreissa ja ikäryhmissä. Vakavimmin lama kosketti ehkä vähiten koulutettuja ja pankki- ja rakennusalalla olleita. Samoin jo ennen lamaa marginaalissa olleet ja vastavalmistuneet, jotka pyrkivät työmarkkinoille pahimman laman aikana, joutuivat kärsimään laman aiheuttamasta ahdingosta. Koulutuksen todettiin toimivan hyvänä vakuutuksena työttömyyttä vastaan. Työelämän työtehtävissä tapahtuneet muutokset

edellyttävät entistä korkeampaa koulutusta ja työpaikat, joihin ei tarvita mitään ammattillista koulutusta, vähenivät. (Montén 1999, 27; Schulman & Keskinen 1999, 8.)

Laman vaikutusta uupumukseen yleisellä tasolla on pohtinut myös Markku Hyyppä. Hänen mukaansa uupumus lisääntyy lamakauden aikana. Hän perustaa olettamuksensa siihen, että uupumuksen taustalla on monimuotoinen kokonaistapahtuma, jossa ihmisen persoonallisuus joutuu koetukselle ja ihminen uupuu. Ihmiseen vaikuttavat niin ulkoiset kuin sisäisetkin tekijät ja niiden vuorovaikutuksen seurauksena häiriöitä nähdään ihmisen holistisessa järjestelmässä. Hyyppä olettaa, että tämä järjestelmä, ihmisen kokonaisterveys joutuu koetukselle, kun koetaan yhteiskunnallista uhkaa ja perusarvot järkkyvät. Päämäärätön tilanne lamaannuttaa ja tilanteen hallinnan puute saattaa aiheuttaa stressiä ja uupumusta. (Hyyppä 1993, 138–139.)

## 5 Työuupumus

Terminologia, joka liittyy yleisesti uupumuksen kenttään, on hyvin kirjavaa. Muun muassa termejä burnout, loppuunpalaminen ja työperäinen uupumus käytetään usein rinnakkain ja kaikilla niillä on suuri joukko erilaisia, niin laajoja kuin suppeampiakin, määritelmiä. Itse haluan korostaa sitä, että tutkielmassani tarkastelen rasitusta, joka on työperäistä. Tutkielmani teoriaosuudessa keskityn työperäiseen uupumukseen, johon yhtenä osana kuuluu rasittuneisuus. Tarkastelen, mitä työuupumus on ja mitkä seikat siihen vaikuttavat.

Käsite ja termi burnout nousi joukkotiedotusvälineiden käyttöön ja ihmisten sanavarastoon rajulla vauhdilla 1980-luvulla. Uutta termiä käyttämällä viitattiin moniin asioihin, jotka usein olivatkin ristiriidassa toistensa kanssa. Vuonna 1983 amerikkalainen Barry A. Farber kirjoittikin burnout –käsitteen elävän kriittistä aikaa. Kirjassaan hän uumoili, josko burnout osoittautuu kestäväksi ja hyödylliseksi käsitteeksi sekä asiaksi ja toisaalta hän pelkäsi koko käsitteen kärsivän burnoutista sen liikakäytön ja laajuuden vuoksi (Farber 1985, 17–18).

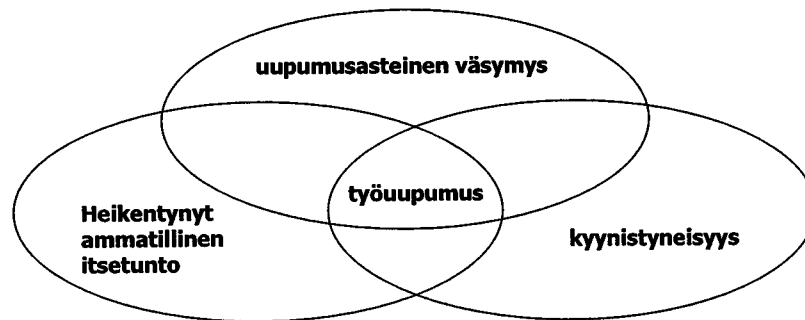
On yleistä, että uudet käsitteet ja suuntaukset saavat osakseen kritiikkiä. Näin on käynyt myös burnout-käsitteen osalla. Burnoutin on esimerkiksi sanottu olevan vain

uusi nimitys stressille. Kriitikin vuoksi alan tutkijat ovat joutuneet selventämään ajatuksiaan ja terävöittämään määritelmiään asiasta, mikä on ollut vain hyväksi alan tutkimukselle. Burnoutin määritelmiä on hyvin paljon, mutta enemmän niitä tarkasteltuaan, tutkijat ovat löytäneet jonkin tasoisen yhtenäisen linjan. Burnoutin ja stressin eroista Ilkka Vartiovaara (1996) on todennut, että burnout kehittyy stressin kautta, mutta etenee stressaantumisen ohi ja muuttuu stressiä vaikeammaksi tilaksi. Burnouttia hän kutsuu vakavammaksi kuin normaali väsyminen tai tyytymättömyys työhön ja että sitä voidaan nimittää masennuskriisiksi. Kysymystä, onko burnout ainoastaan työn aiheuttamaa, Vartiovaara pitää keskeisenä, koska se vaikuttaa nimenomaisesti burnoutin määrittelyyn. Vartiovaara pitää laajalti vallitsevaa käsitystä burnoutista nimenomaan työn aikaansaamana ilmiönä suppeana ja yksipuolistavana. Hänen mielestään käsite työperäinen uupumus on onnistunut vain puhuttaessa yksistään työstä, kun taas burnout kattaa laajemman alueen. Samansuuntaisia mielipiteitä on esittänyt myös työterveyshuollon erikoislääkäri Risto Rinta-Mänty todetessaan, ettei kaikki väsymys ole uupumusta eikä kaikki uupumus johdu työstä.

## **5.1 Mitä on työuupumus?**

Vasta viime vuosien aikana työuupumuksen sisällöstä on päästy kohtuulliseen yhteisymmärrykseen. Tämän käsityksen mukaan työuupumus on krooninen, työssä kehittyvä oireyhtymä, joka syntyy yleensä pitkäaikaisen, voimavarat ylittävän stressitilanteen myötä. Se muodostuu kolmesta eri osa-alueesta, jotka ovat uupumusasteinen, laaja-alainen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön. (Maslach & Leiter 1997, 17–18, Kalimo & Toppinen 1997 8–9.)





*Kuva 5.1. Työuupumuksen kolmitahoinen oireisto*

Työuupumusoireyhtymän keskeisenä osatekijänä pidetään pitkäaikaista väsymystä, jota nimitetään myös ekshaustioksi. Henkinen, laaja-alainen väsymys on yksi ylikuormittavan työn pitkäaikaisvaikutuksista hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Uupumus voi olla fyysistäkin, mutta useimmiten se on psyykkistä tai emotionaalista. Se on erotettava tavallisesta väsymyksestä, josta selviää nukkumalla hyvin yön yli. Se on siis yleistynyttä eikä enää liity vain yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Christina Maslach kirjoittaa uupuneiden ihmisten tuntevan itsensä tyhjiin ammennetuiksi sekä kykenemättömiksi rentoutumaan ja toipumaan. Heiltä puuttuu energia muiden projektien tai ihmisten kohtaamiseen. (Maslach & Leiter 1997, 17–18, Maslach & Schaufeli 1993, 1–18.)

Työuupumuksen toinen osa-alue, kynnistyneisyys näkyy kylmänä, etäisenä suhtautumisena työhön, työtovereihin ja työssä tavattuihin ihmisiin. Ihmiset minimoivat osallistumisensa ja saattavat jopa luopua ihanteistaan. Kynnisyys, jota alunperin pidettiin juuri ihmissuhdetöille ominaisena etäisyydenottona työn kohteena olevista ihmisistä, on erityisesti liitetty työuupumukseen. Viime aikoina työuupumus on yhdistetty myös teknisiin töihin, joissa kynnisyys näkyy etäisyydenottona työhön ja sen merkitykseen. Yleisesti ottaen kynnistyneisyys näkyy työn ilon katoamisena ja työn merkityksen epäilynä tai kyseenalaistamisena. (Maslach & Leiter 1997, 17–18, Maslach & Schaufeli 1993, 1–18.)

Kolmantena työuupumuksen merkinä mainitaan ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Tehottomuuden tunteesta kasvaa riittämättömyyden tunne. Kaikki

uudet asiat tuntuvat ylivoimaisilta. Pelko siitä, ettei suoriudu työstään, kasvaa. Ammatillinen pätevyyden tunne on myös positiivinen oire, sillä se ehkäisee työuupumuksen syntymistä. Se voi ilmetä sosiaalisena pätevyytenä työympäristössä, oman asiantuntemusalueen hallintana tai työn hallintamahdollisuuksina. Sen kehittymistä vievät eteenpäin onnistumisen tunteet, kuten työstä saatu palaute ja kokemus oman toiminnan merkityksellisyydestä. Tämän ulottuvuuden kautta työuupumus on luontevimmin liitettävissä yleiseen hyvinvointiin. Ammatillista itsetuntoa voidaan näin ollen kutsua yksilölliseksi voimavaraksi, joka suojaa uupumukselta ja kyynisyyden kokemukselta. Keskeisiä keinoja ammatillisen pätevyyden tunteen ylläpitämiselle ovat koulutuksen ja kokemusten kautta ylläpidetty oman asiantuntemusalueen hallinta ja organisaation tarjoamat voimavarat. Amerikkalaisen Cary Chernissin tutkimusten mukaan huono työhön perehdytys saattaa altistaa työuupumukselle heti työuran alkuvaiheissa. Tunne riittämättömyydestä teki joistaan hänen tutkittavistaan alttiita ja herkkiä sairastumaan burnouttiin. Puutteellisen perehdytyksen lisäksi voidaan mainita myös työhön ja omiin kykyihin liittyvät erärealistiset odotukset, jotka saattavat altistaa burnouttiin sairastumiseen. (Cherniss 1993, 135–149; Maslach & Leiter 1997, 17–18.)

Vaikka tämä kolmitahoinen työuupumuksen oireyhtymä on viime vuosien aikana saanut kansainvälisellä tutkimusareenalla hyväksymistä osakseen, haluan seuraavaksi esitellä pääpiirteittäin työuupumustutkimuksen historiaa ja käydä läpi joitakin merkittäviä alan tutkijoita ja heidän saavutuksiaan.

## **5.2 Työuupumustutkimuksesta ja tutkijoista 1970-luvulta tähän päivään**

Työuupumuksen tutkimisen alku ajoittuu 1970-luvun Yhdysvaltoihin, jossa alettiin tutkia hoitotyöhön liittyvää burnout- eli loppuunpalamisilmiötä. Tällöin kiinnitettiin huomiota jaksamisongelmiin ja vaikeuksiin säilyttää myönteinen suhtautuminen potilaisiin. Tunnettuja alan tutkijoita ovat amerikkalaiset Cary Cherniss, Jerry Edewich ja Christina Maslach. Myös Herbert Freudenberger on vaikuttanut burnout-tutkimuksen muotoutumiseen. Alunperin uupuminen siis liitettiin erityisesti hoitotyöhön tai muuhun intensiiviseen voimia vaativaan ihmissuhdetyöhön eli työhön, jossa auttaminen tai opettaminen on keskeistä. (Heiske 1997, 192.)

Vaikka burnoutin oireluettelot ovat varsin kirjavia, ovat tutkijat olleet alusta asti samaa mieltä sanoessaan oireiden sisältävän asenteellisia, emotionaalisia ja fyysisiä komponentteja. Niin kuin Maslach vuonna 1976 on todennut, että loppuunpalaneet lääkärit menettivät kykynsä huolehtia, emotionaaliset tunteensa potilaitansa kohtaan ja he alkoivat kohdella heitä irrallisella, viileällä sekä jopa epähumaanilla tavalla. Christina Maslach tunnetaan tieteellisen loppuunpalamistutkimuksen käynnistäjänä ja erityisesti hänen työuupumusmallinsa, jonka esittelin aikaisemmin, on saavuttanut eniten hyväksyntää tutkijoiden parissa. Hän on erottanut loppuunpalamisessa kolme piirrettä, jotka tuntuvat sopivan useimpiin burnout -tapauksiin. Ensimmäiseksi hän mainitsee emotionaalisen uupumuksen eli ekshaustion, jolla tarkoitetaan kulumista, tyhjyyttä ja väsymystä. Se ilmenee välinpitämättömyytenä ja kovuutena. Toisena piirteenä on itsestä vieraantuminen eli depersonalisaatio, jolla kuvataan kielteistä suhtautumista toisiin. Asiakkaisiin, potilaisiin ja muihin ihmisiin asennoidutaan epäasianmukaisesti ja kielteisesti. Kolmantena burnoutin merkkinä on alentunut henkilökohtainen suoriutumiskyky, joka näkyy kielteisenä asennoitumisena itseään ja aikaansaannoksiaan kohtaan. (Farber 1985, 3; Pöyhönen 1987, 263; Vartiovaara 1996, 30–31.)

Historiallisesti tarkasteltuna 1970-lukua voidaan kutsua burnout -tutkimuksen pioneerivaiheeksi, kun taas 1980-luvulla tutkimus muodostui fokuoituneemmaksi ja konstruktivisemmaksi ja tämän vuoksi voidaan puhua sen empiirisestä vaiheesta. Aiheesta kirjoitettiin paljon, kehiteltiin erilaisia malleja ja tutkimusmenetelmiä. Christina Maslachin yhdessä tutkija Susan Jacksonin kehittelemä mittari burnoutin tutkimiseksi (MBI; Maslach Burnout Inventory) edisti ja lisäsi aiheen systemaattista tutkimusta. Mittarin avulla organisaatiot ja tutkijat arvioivat, miten työntekijät kokevat työnsä. Sitä pidetään luotettavana kyselynä, jolla tutkitaan työntekijän energiatasoa, osallistuvuutta ja tehokkuutta työssään. Vasta 1980-luvulla burnoutin tutkimus levisi myös Yhdysvaltojen ulkopuolelle, aluksi englanninkielisiin maihin, kuten Kanadaan ja Englantiin ja myöhemmin muun muassa Ranskaan, Saksaan, Italiaan ja Pohjoismaihin. (Maslach & Schaufeli 1993, 2–7; Maslach & Leiter 1997, 155.)

Maantieteellisen levittäytymisen lisäksi burnout -tutkimuksissa alettiin ottaa huomioon myös muukin kuin hoitotyöhön tai muuhun ihmissuhdetyöhön liittyvä

uupuminen. Työtä jatkettiin suurimmaksi osaksi ihmisorientoituneilla aloilla, mutta vähitellen tutkimus on siirtynyt myös koskemaan muita alueita. Nykyäänhan työuupumus liitetään muihinkin kuin ihmissuhdeammatteihin. Viime aikoina on käyty välillä kiivastakin keskustelua IT-huuman myötä nousseista teknologiayrityksistä, joissa monissa tehdään liian pitkää työpäivää ja ihmiset polttavat itsensä loppuun. Helsingin Sanomien verkkoliitteessä Tuire Junnonahon artikkelissa pohdittiin problematiikkaa, joka liittyy erityisesti nuoriin IT-alan ihmisiin, jotka ajetaan loppuun yrityksissä, joissa nimenomaan ihmisten luovuuden ja tuottavuuden tulisi olla niiden tärkein voimavara. Tutkimuspuolen soveltamisesta Ilkka Vartiovaara (1996, 23) on todennut, että vaikka useat burnout -tutkimukset on tehty ihmissuhdeammateista, on niistä saatu tieto sovellettavissa myös muihin ammatteihin.

Myös työn luonteen muuttuminen on vaikuttanut paljon työuupumuksen sisältöön ja lisääntymiseen. Ihmissuhdeammatit sisältävät runsaasti ihmiskontakteja, mutta vuosien saatossa nämä kontaktit ovat lisääntyneet myös muillakin aloilla. Teollisuuden työpaikoista useat ovat muuttuneet palvelualan töiksi. Näissä tehtävissä työskentelevien pitää toimia tehokkaasti asiakkaiden kanssa ja samalla tarjota hyvää palvelua. Palvelutyön henkinen kuormitus johtuu usein asiakkaiden ja henkilökunnan välisestä vuorovaikutuksesta. Lyhytaikaiset ja pinnalliset kontaktit erityisesti ruuhka-aikoina lisäävät ihmissuhderasituksen määrää. Asiaa vaikeuttavat myös näihin tilanteisiin liittyvä asiakkailta tuleva negatiivinen palaute. Lisäksi viime vuosien suuntaus tiimityöskentelyyn lisää ihmisten työskentelyä yhdessä työtovereiden kanssa. Huolimatta siitä, että tällaiset ihmissuhdetaitoja tarvittavat työt lisääntyvät, harjoittelu taitojen hyväksi omaksumiseksi on liian lyhyt. Henkilön sisäiset taidot ohitetaan usein teknisten tai taloudellisten taitojen hyväksi. (Maslach & Leiter 1997, 20–21; Rissanen, Sääski & Vornanen 1996, 103–104.) Näiden työhön liittyvien alueiden tutkimusten lisäksi burnout -ilmiötä on tutkittu myös täysin erilaisilla areenoilla, kuten esimerkiksi urheilun, poliittisen aktivismin ja perheen piirissä (Maslach & Schaufeli 1993, 6–7).

Burnoutin empiirinen tutkimus keskittyi enemmän työhön liittyviin tekijöihin kuin muihin muuttujiin. Tutkimuskohteina olivat muun muassa työtyytyväisyys, työhön liittyvä stressi, työstä eroaminen, työhön liittyvät odotukset, suhteet kolleegoihin ja johtoon. Persoonaan liittyvistä tekijöistä eniten on tutkittu demograafisia muuttujia,

kuten sukupuoli, ikä tai siviilisääty. Lisäksi joissain tutkimuksissa on huomioitu persoonallisuustekijät, henkilökohtainen terveys, perhe- ja ystävyysuhteet ja henkilökohtaiset arvot. Yleisesti ottaen työhön liittyvät tekijät ovat lähempänä burnoutin tutkimusta kuin biograafiset tai persoonaan liittyvät seikat. (Maslach & Schaufeli 1993, 6–7; Maslach 1993, 19–32).

### **Chernissin malli työuupumuksesta**

Loppuunpalamisesta tehdyissä tutkimuksissa on löydetty erilaisia vaiheita, joissa työntekijän kyky hoitaa tehtäviään huononee ja mielenterveys vähitellen heikkenee. Vaiheiden lukumäärä vaihtelee, mutta useiden tutkimusten piirteissä on kuitenkin paljon samankaltaisuutta. Amerikkalainen tutkija Cary Cherniss on esittänyt burnoutista kolmivaiheisen mallin, jonka muutosvaiheita kutsutaan hälytys-, vastustus- ja uupumisvaiheiksi. Lähtökohtana mallissa on ristiriita työn asettamien vaatimusten ja työntekijän realististen mahdollisuuksien välillä. Työhönsä voimakkaasti sitoutunut ja päämääriinsä pyrkivä ihminen koettaa saavuttaa tavoitteensa lisäämällä ponnistelujaan. Työn rasittavuuden ja kokemansa stressin sekä väsymyksen seurauksena hän luopuu sitoumuksestaan ja tätä kautta loppuunpalaminen etenee työntekijän rasittuneisuuteen ja siitä kolmanteen puolustusvaiheeseen, jolle on tyypillistä työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen muutos. (Kauppinen-Toropainen 1991, 276–277; Pöyhönen 1987, 266–267; Vartiovaara 1996, 70–71.)

Sihvonen (1996, 11–13) on myös selvittänyt työuupumuksen taustalla olevaa ristiriitaa työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten välillä. Termit, joita hän käyttää ovat yli- ja alisuoriutuminen. Ylisuoriutumisessa työntekijältä vaaditaan enemmän kuin hän tuntee osaavansa ja jaksavansa. Joutuessaan työskentelemään kauan suoriutumiskykynsä ääri rajoilla, työntekijä alkaa vähitellen tuntea paniikkia ja epävarmuutta. Hän pelkää, ettei selviydy työtehtävistään, vaikka hänellä on useimmiten kaikki tarpeelliset taidot. Alisuoriutumisessa työntekijältä edellytetään vain vaatimattomia ja helppoja suorituksia, vaikka hän haluaisi haastavia töitä. Kun hänen kykyjään ei hyödynnetä ja tällainen tilanne jatkuu pitkään, työntekijä lamaantuu ja passivoituu.

Viime vuosina Cary Cherniss on tutkinut myös ammatillisen itse-tehokkuuden (self-efficacy) roolia burnoutin etiologiassa ja siitä parantumisesta. Tutustuttuaan muun muassa Hallin työhön psykologisesta menestymisestä Cherniss löysin linkin burnoutin ja pätevyyden tai menestyksen tunteen välillä. Kykenemättömyys saavuttaa pätevyyden tai menestyksen tunnetta työssä lisää henkilön alttiutta sairastua burnouttiin. Tekijät individuaalisessa tai työympäristössä, jotka vahvistavat menestymisen ja kompetenssin tunteita, vähentäisivät burnouttia, kun taas seikat, jotka lisäävät riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteita, kasvattaisivat riskiä sairastua burnouttiin. Kun tarkastelee esimerkiksi hoitotyöntekijöitä tämän tulkinnan kautta, on helpompaa ymmärtää Chernissin ajattelua. Hoitotyöntekijät pyrkivät voimakkaasti tuloksiin ja onnistumisiin usein hyvinkin vaikeasti ennustettavissa ja hallittavissa työtilanteissa. Jatkuvat tehottomuuden, epäonnistumisen ja voimattomuuden tunteet synnyttävät avuttomuuden tunteen, joka altistaa työuupumukseen. (Cherniss 1993, 135–149.)

Saksalaissyntyinen Herbert Freudenberger, joka tunnetaan myös burnout -käsitteen luojaan siinä mielessä, että hän käytti sitä ensimmäisenä nykyisessä mielenterveyteen liittyvässä tarkoituksessa, on myös esittänyt burnoutista mallin, johon kuuluu 12 eri vaihetta. Hänen mielestään epäsuotuisasti kehittyvä loppuunpalamisprosessi johtaa vähitellen masennukseen. Tämä Yhdysvalloissa toiminut psykoanalytikko aloitti tutkimusuransa kuvaamalla aluksi työtovereidensa ja oman burnoutinsa. Hän tarkasteli erityisesti burnoutin tapahtumasarjaa, yksilöllisten ominaisuuksien merkitystä ja burnoutin torjuntaa yksilötasolla. Freudenberger katsoo, että epäsuotuisasti kehittyvä loppuunpalamisprosessi johtaa vähitellen masennukseen. Loppuunpalamisdepressio kehittyy vähitellen pitkäaikaisen stressin ja väsymyksen seurauksena. (Freudenberger 1985, 23–28.)

### **5.3 Työuupumustutkimus Suomessa**

Suomessa alettiin laajemmin tutkia loppuunpalamisilmiötä 1980-luvulla. Aluksi burnout -käsitteen suomenkielisenä vastineena käytettiin termiä loppuunpalaminen, mutta 1990-luvun alkupuolelta lähtien työuupumuskäsite tuli yleiseen käyttöön. Myös itse ilmiö ja siihen liittyvä tutkimus on laaja-alaistunut ja muuttunut kokonaisvaltaisemmaksi. Ajan myötä huomio on suuntautunut lievempiasteisista

psykkisen hyvinvoinnin häiriöistä vakavampiasteisiin ongelmiin, jotka selkeästi vaikuttavat työntekijän kykyihin selviytyä työssään ja jotka heijastavat jo työn ulkopuolisiin elämänvaatimuksiinkin. (Kauppinen-Toropainen 1991, 276; Pöyhönen 1987, 262.)

Suomalaisista ovat erityisesti Terhi Pöyhönen ja Martti Olkinuora tutkineet työuupumusta. Asiaan ovat perehtyneet niin ikään myös Ilkka Vartiovaara, Kaisa Kauppinen-Toropainen ja Anna-Maija Lehto. Vuonna 1997 Raija Kalimo ja Saija Toppinen ovat tehneet ensimmäisen laaja-alaisen koko suomalaista työssäkäyvää väestöä koskevan työuupumustutkimuksen. Vuoden 1994 lopulla Kalimo ja Toppinen olivat tutkineet työuupumusta ennustavia tekijöitä pääasiassa tietotekniikan ammattilaisilla. Tuoretta tietoa uupumusasteisen väsymyksen, organisaation sitoutumisen ja työelämän laadun liittymisestä toisiinsa on esittänyt Pirjo Tuuli vuonna 2000 ilmestyneessä tutkimuksessaan.

### **Pöyhösen ja Olkinuoran malli työuupumuksesta**

Pöyhönen ja Olkinuora näkevät burnoutin keskeisinä oireina pitkäkestoisen väsymyksen, alentuneen ammatillisen itsetunnon ja kyvyttömyyden läheiseen inhimilliseen vuorovaikutukseen työssä. Burnout -ilmiön tutkimisessa he ovat tarkastelleet hoitohenkilökunnan vähittäistä uupumista, työmotivaation menettämistä, itsekunnioituksen alenemista ja välinpitämättömyyttä potilaista. Heitä on erityisesti kiinnostanut se tapahtumasarja, jossa alunperin myönteisesti työhönsä suhtautuva ihminen muuttuu välinpitämättömäksi ja jopa kielteiseksi potilaitaan kohtaan. Tutkimuksessaan Pöyhönen ja Olkinuora ovat käsitelleet burnoutia muun muassa hoitotyön stressitekijöiden kautta, joita ovat esimerkiksi itse työ, epävarmuus ja vastuu, suhteet potilaisiin ja potilaan sairauden vaihe, ristiriitaiset odotukset, koulutus, työsuhte sekä työn ja perhe-elämän välinen ristiriita. Työhön liittyvien epärealististen odotusten sanotaan olevan yksi välttämätön, joskaan ei riittävä edellytys burnoutin kehitykselle. Työntekijän työhönsä kohdistamien odotusten lähteenä ovat sekä yksilölliset, ammatilliset ja yhteiskunnalliset tekijät. Lisäksi tärkeänä pidetään työn stressitekijöiden työyhteisöä ja sitä, mitä työntekijä odottaa työltään ja miten hän selittää ja käsittelee työnsä ongelmia. (Pöyhönen & Olkinuora 1985, 1–21, 76; Kauppinen-Toropainen 1991, 277.)

Myös Pöyhönen ja Olkinuora ovat esittäneet oman muunnelmansa burnoutin etenemisprosessista ja siihen liittyvistä oireista. Heidän mallinsa on koottu taidokkaasti mukaellen ja yhdistellen eri kirjoittajien kirjoituksista ja tutkimuksista. Heidän käsittelytavassa näkyy selkeästi muun muassa Cary Chernissin, Freudenbergerin ja Christina Maslachin vaikutus ja heidän tällä saralla tehty tutkimustyö. Burnoutin vaiheet on jaettu käynnistymis-, hälytys-, vastustus-, suojautumis- ja antautumisvaiheisiin toiminnan mukaan. Käynnistymisvaiheessa työntekijä tuntee työniloa. Hän on innostunut, työlle omistautuva ja odotuksissaan epärealistinen. Toista vaihetta voidaan kutsua toiminnan mukaisesti työtyytymättömyyden vaiheeksi. Tässä hälytysvaiheessa hohto työstä katoaa. Oman työn tulokset eivät ole nähtävissä eivätkä arvioitavissa. Tunnetaan normaalia väsymystä ja tyytymättömyyttä. (Pöyhönen & Olkinuora 1985, 7–9; Vartiainen 1996, 73.)

Kolmannessa, vastustusvaiheessa stressin tunne lisääntyy. Epäily siitä, onko työssä mitään järkeä, kasvaa. Tähän vaiheeseen kuuluvat oleellisesti turhautuneisuuden, jännittyneisyyden ja riittämättömyyden tunteet. Suojautumisvaihetta kutsutaan burnoutiksi. Sen olennaisina piirteinä ovat jatkuva voimakas väsymys, unettomuus ja ahdistuneisuus. Hoitohenkilökunnan työssä se näkyy kielteisinä ja kyynisinä asenteina potilaita kohtaan. Potilaita sekä esineellistetään että vältellään. Muutos suhtautumisessa ammattiin ja työpaikkaan näkyy niin, että ammatin arvostus, työmotivaatio ja ammatillinen kehittymishalu alenevat. Mallin viimeisessä vaiheessa, antautumisvaiheessa tapahtuu itse sairastuminen, johon liittyvät syvä masennus, alkoholin ja rauhoittavien lääkkeiden liikakäyttö. Suhtautuminen potilaisiin on välinpitämätöntä. Sairastuneen työmoraali laskee, vainoharhaisuus toisia kohtaan ja muutosten vastustus lisääntyy. (Pöyhönen & Olkinuora 1985, 7–9; Vartiainen 1996, 73.)

### **Pöyhösen malli työuupumuksesta**

Pöyhönen tarkastelee työuupumusta vähitellen tapahtuvana masennuskriisinä, johon liittyy voimien uupumista työssä, työn merkityksettömyyden tunnetta ja työntekijän itsetunnon alenemista (Kauppinen-Toropainen 1991, 277). Hän on myös kehittänyt uuden mallin burnoutista, jossa esitetään samat asiat hiukan eri tavoin painottaen. Mallin mukaan burnout on jatkuvasti muuttuva tapahtumasarja. Pöyhönen kuvailee



tapahtumasarjaa dynaamiseksi prosessiksi, jonka juuret työntyvät syvälle yhteiskuntaan ja yksilön elämänhistoriaan. Yhteiskunnan vaatimukset ja tarjoamat mahdollisuudet yhdistettynä yksilön elämän lähtökohtiin luovat lähtökohdan, johon lisäksi vaikuttavat työntekijän oma haavoittuvaisuus ja voimavarat sekä työn stressitekijät. Stressitilanne, jolle on tyypillistä työn tuloksettomuus, muuttuu vähitellen burnoutiksi. Olennaista mallissa on, että kaikkia pahanolon tunteita ei voida pitää huolestuttavina, vaan mielenterveyden ongelmat pahenevat asteittain. Lähes jokainen työntekijä tuntee ajoittain itsensä väsyneeksi tai turhautuneeksi työssään. Epätyydyttävät tilanteet työelämässä ovat yleisiä eikä kielteisten tunteiden kokeminen työssä ole mitenkään epänormaalia. (Pöyhönen 1987, 270; Vartiovaara 1996, 76–77.)

Uutena elementtinä Pöyhösen mallissa on se, että loppuunpalamiseen on olemassa oikotie ja kiertotie, jolloin puhutaan vieraantumisen ja uupumuksen linjasta. Tässä erottelussa keskeistä roolia esittää työntekijän asennoituminen ja siihen läheisesti liittyvät selviytymiskeinot. Kiertotien kautta loppuunpalava työntekijä kokee stressitilanteen haasteena. Tavoitteet sisäistäneenä henkilö yrittää kaikkensa ja liiallisen ponnistelun myötä hänen voimansa uupuvat. Tietämättömyys siitä, että henkinenkin työ voi johtaa fyysisen yllirasittumisen kaltaiseen katkeamiseen, saattaa päästää ihmisen uupumustilaan saakka. Tällaisessa tilanteessa myös liika optimismi voi olla vaarallista, koska jo väsyneen työntekijän mieleen ei tule, että hänen elämäänsä voi tulla suuria odottamattomia voimia vaativia vastoinkäymisiä. Oikotien kulkija kokee stressitilanteen uhkana ja yrittää kaikin keinoin suojautua siltä. Uupunut työntekijä saattaa menettää sisäisen työmotivaationsa ja näin ollen vieraantua työstään. Näitä molempia teitä kulkemalla voidaan joutua antautumisvaiheeseen, jossa työntekijä kokee epäonnistuneensa ammatillisesti ja vieraantuneensa sekä itsestä että elämästä. (Pöyhönen 1987, 270; Vartiovaara 1996, 76–78.)

Kuitenkin tässä hyvinkin ahdistavan prosessin tarkastelussa on muistettava se, että noidankehän katkaiseminen on mahdollista missä kohdassa tahansa. Pöyhösen (1987) mukaan työelämässä on paljon työntekijöitä, jotka ovat kokeneet uupumuksen yhden tai useamman kerran ja siitä huolimatta he eivät ole käyneet läpi oman työnsä merkitystä ja omia tavoitteitaan siinä. Uupumustilasta selvitäkseen yksilöiden on uudelleenarvioitava oma työ ja muutettava tavoitteiden saavuttamista ehkäiseviä tekijöitä. Olkinuora (1990, 37–39) näkee uupumuksessa myös positiivisen puolen.

Burnoutin ei tarvitse merkitä lopullista, toivotonta tilaa. Se voi kriisiluonteisena prosessina toimia pontimena työntekijän itsensä kehittämiseen ja persoonalliseen kasvuun.

### **Kalimon ja Toppisen malli työuupumuksesta**

Oletamus työuupumuksen lisääntymisestä lamavuosina sai Kalimon ja Toppisen tutkimaan työuupumuksen esiintymistä ja vakavuutta suomalaisessa työikäisessä väestössä. Tähän käsitykseen oli päädytty siten, kun he olivat tutkineet työuupumusta vuoden 1994 lopulla samoin menetelmin mutta pienempää otosta käyttäen. Vuoden 1994 tutkimuksessa selvitettiin tietotekniikan ammattilaisten taustatekijöitä ja työn piirteitä sekä niiden yhteyttä henkiseen väsymykseen, ammatillisen pätevyyden tunteen puutteeseen, kyynisyyteen ja työuupumuksen kokonaistasoon. Tutkimuksen tavoitteita tarkastellessani huomasin niissä yhtäläisyyksiä oman tutkimukseni käsittelytavassa. Heidän asettamissa tutkimusongelmissa mainittiin muun muassa kysymykset ”Miten uupuneita tietotekniikan ammattilaiset ovat? sekä Mitkä taustatekijät ja työn piirteet ovat yhteydessä työuupumukseen?” Vertailussa on huomioitava kuitenkin tutkimusten eri lähtökohdat. Kalimon ja Toppisen työssähän on pureuduttu asian ytimeen eli työuupumukseen, kun taas käytössäni oleva aineisto on kerätty eri tarkoitusta silmällä pitäen. Näistä seikoista huolimatta olen sitä mieltä, että voin käyttää kyseistä tutkimusta hyödykseni oman aineiston tuloksia pohtiessani. Vertailussa ja analysoinnissa on vain pidettävä mielessä kriittinen suhtautuminen kuitenkin niin, että olennaiset, tärkeät seikat eivät jää huomioimatta.

Kalimon ja Toppisen vuonna 1994 tehtyyn tutkimukseen osallistui 316 tietotekniikan ammattilaista, puoli-ammattilaista ja muiden ammattien edustajaa. Heidät valittiin joukosta, johon kuuluivat kaikki Työterveyslaitoksessa tietotekniikan tehtäviin vuosina 1962–73 psykologisilla testeillä tutkitut henkilöt. Tietotekniikan ammattilaiset kärsivät enemmän tietoylikuormasta ja työ oli useammin vaativampaa kuin muiden ammattien edustajilla hyvistä työn hallintamahdollisuuksista huolimatta. Tietotekniikan ammattilaisista 70 % koki, että työssä oli usein tai jatkuvasti enemmän hyödynnettävää tietoa kuin pystyi omaksumaan. Tietotekniikka on muuttanut voimakkaasti työn luonnetta 1990-luvun aikana. Uskon, että useat työntekijät kokevat vaikeaksi työn kannalta oleellisen tiedon valitsemisen ja tuoreen tiedon tasalla pysyttelemisen entistäkin enemmän tietoteknistyvässä maailmassa. Tähänkin

tutkimukseen osallistuneista 40 % oli sitä mieltä, että työskentely tietotulvassa oli rasittavaa. (Kalimo & Toppinen 1995, 235–254.)

Tutkimuslomakkeessa tiedusteltiin työn hallintamahdollisuuksista, vaatimuksista, stressitekijöistä ja työuupumuksesta. Stressitekijöistä yleisimpiä tietotekniikan ammattilaisilla olivat liian suuri työmäärä, uudistusten ja kehityksen mukana pysyminen, työasioista irtautumisen vaikeus vapaa-aikana, pitkät työpäivät sekä organisaation rakenteen ja toimintatavan epätyytyttävät piirteet. (Kalimo & Toppinen 1995, 235–354.) Nyky-yhteiskuntaa voidaan hyvin luonnehtia vaatimuksilla jatkuvasta muutoksesta, ennakoimattomuudesta ja sopeutumisen kehittymisestä. Tämä kuvaus sopii myös erityisen hyvin IT-alaan ja jotta työntekijät siinä muutosvirrassa selviäisivät, on kiinnitettävä huomiota jatkuvaan koulutukseen asiantuntemusaluetta ja työn hallintaan liittyvissä asioissa.

Koska kyseinen tutkimus suoritettiin heti pahimpien lamavuosien jälkeen vuosina 1994–1995 on siitä nähtävissä myös ajankohtaan liittyvä työelämän epävarmuus ja työttömyyden pelko. Tietotekniikan ammattilaisista lähes joka kolmas tunsi työttömyyden uhkaa työssään. Irtisanomisen uhka ja siirto muihin tehtäviin liittyivät myös työelämään epävarmuustekijöinä. Aikaisemmassa kappaleessahan oli kerrottu yhteiskunnallisen uhan ja perusarvojen järkkymisen vaikutuksesta uupumuksen lisääntymiseen (Hyyppä 1993, 138–139).

Henkinen väsymys nousi selkeimmin esille tarkasteltaessa tutkimukseen osallistuneiden työuupumuksen kolmea osa-aluetta, jotka olivat henkinen väsymys, ammatillinen pätevyyden tunne ja kyynisyys. Henkisesti erittäin väsyneitä oli tietotekniikan ammattilaisista 15 %, puoliammattilaisista 19 % ja muiden ammattien osallistujista 11 %. Asiantuntijat olivat henkisesti enemmän väsyneitä kuin esimiehet. Tietotöissä toimiminen koko tai osan uraa oli myös yhteydessä henkiseen väsymykseen. Hyvät työn hallintamahdollisuudet vähensivät henkisen väsymyksen määrää, kun taas sitä lisäsivät tietoylikuorma, työn määrällinen ylikuormittavuus, organisaation huono ilmapiiri ja työttömyyden uhka. Esimiesten ammatillinen pätevyyden tunne oli parempi kuin ei-esimiesten. Se oli myös parempi muissa ammateissa kuin tietoteknisissä töissä toimineilla. Kyynisyys sitä vastoin ei vaihdellut eri ammattiryhmien eikä esimiesaseman mukaan. (Kalimo & Toppinen 1995, 235–254.)

Kalimon ja Toppisen tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että esimiehet ja muiden ammattien edustajat voivat paremmin kuin ei-esimiehet sekä tietotekniikan ammattilaiset että puoliammattilaiset. Henkinen väsymys ja ammatillisen pätevyyden tunne oli alhaisempaa näissä ryhmissä. Mikä sitten selittää tämänkaltaista tutkimustulosta? Voidaanko sanoa, että tieto uuvuttaa? Ainakin tutkimustulokset vahvistivat sitä olettamusta, sillä tietoylikuorma oli yksi työuupumuksen parhaista selittäjistä. Se selitti kaikkia työuupumuksen ulottuvuuksia. Tietokanavien määrä tulee tuskin vähenemään ja oleellisen tiedon valitsemiseksi on käsiteltävä suuri määrä tietoa, josta tärkein lopulta valitaan. (Kalimo & Toppinen 1995, 235–254.)

Vuoden 1994 tutkimuksesta innostuneina Kalimo ja Toppinen päättivät jatkaa työuupumuksen tutkimista. Vuoden 1997 tutkimus toteutettiin Työterveyslaitoksessa ja se tehtiin yleiskuvan saamiseksi tilanteesta. Työuupumuksen esiintymistä tutkittiin eri toimialoilla ja ammattiryhmissä. Koska yleisesti oletetaan työuupumuksen lisääntyneen työelämässä tapahtuneiden muutosten ja jo todetun stressin myötä, tutkimuksessa tarkasteltiin myös sitä, miten työuupumus vaihtelee työpaikan henkilöstö- ja organisaatiomuutosten mukaan. Lisäksi selviteltiin, vaikuttaako työkokemus, työaika ja muut työsuhteen ehdot työuupumuksen esiintymiseen. Tutkimuskohteena oli myös työuupumuksen yhteys muihin koetun terveyden ongelmiin sekä sen mahdollisia seuraamuksia terveyskäyttäytymisessä ja työkyvyssä. (Kalimo & Toppinen 1997.)

Tutkimuksessa työuupumus määriteltiin Christina Maslachin kolmiosaisen oireyhtymän mukaisesti. Työuupumusta tutkittiin kokonaisuutena ja sen kolmen oireen esiintymistä tutkittiin erikseen. Tutkimukseen osallistuneet 3 300 henkilöä valittiin alunperin tutkimukseen valitusta 5 000 henkilön otoksesta, joka poimittiin 24-65-vuotiaasta väestöstä. Työssä heistä oli 2 300. Hieman enemmän naisia (53,5 %) kuin miehiä osallistui tutkimukseen. Vastanneiden keski-ikä oli 43,6 vuotta.

Ongelman ajankohtaisuudesta huolimatta tutkimuksen tulokset olivat yllättäviä siinä mielessä, että työuupumuksen esiintyminen oli odotettua yleisempää suomalaisen työikäisen väestön joukossa. Yli puolet tutkituista koki jonkinasteista työuupumusta. Noin joka viides tunsi voimakasta väsymystä työssään ja noin 7 %:lla työuupumus oli vakavaa kaikkine oireineen. Vakavasti uupuneiden oireisiin kuuluivat kaikki kolme osa-aluetta eli he olivat voimakkaasti väsyneitä, kynnistyneitä ja ammatillisen

omanarvontuntonsa menettäneitä. Työuupumuksen kolmesta oireesta uupumusasteinen väsymys oli yleisintä, sillä sitä esiintyi 61 % vastaajista. (Kalimo & Toppinen 1997, 16–17.)

Tutkimuksessa minua kiinnosti erityisesti ne työuupumukseen syntyyn vaikuttavat seikat, jotka ovat irrallaan ulkoisesta työympäristöstä ja edustavat eräänlaisia burnoutin riskitekijöitä. Ensimmäisenä halusin nähdä, onko iällä tai sukupuolella merkitystä työuupumukseen. Useat työuupumukseen perehtyneet tutkijat (mm. Christina Maslach) ovat maininneet nuoret työntekijät, jotka ovat alttiita uupumaan. Kalimon ja Toppisen tutkimuksen tulokset kertoivat siinä mielessä päinvastaista, kun työuupumuksen kokonaistaso näkyi lisääntyvän jonkin verran iän mukana. Eniten sitä oli vanhimmassa työikäisessä ikäluokassa eli 55–65-vuotiailla. Työn merkityksen väheneminen ja kynnistyminen tuli selvästi esiin, kun taas väsymys ei erotellut eri ikäryhmiä. Sukupuolten välisessä erossa oli huomattavaa se, että naisten työuupumus oli keskimäärin voimakkaampaa kuin miesten. Se näkyi erityisesti voimakkaana väsymyksenä. Naisten työskentely miehiä epäitsenäisimmissä töissä, joissa vaikutusmahdollisuudet ovat vähäisempiä, vaikuttaa merkittävästi työuupumukseen altistumisessa. Naisten työuupumusta selittäväksi seikaksi ei tutkimuksessa huomioitu mahdollista toista useille naisille kuuluvaa työtä, jota voidaan kutsua myös kodin- ja perheenhoidoksi. Tämäkin seikka saattaa vaikuttaa naisten uupumiseen. (Kalimo & Toppinen 1997, 16–19.)

Työuupumuksen yleisyydessä nähtiin eroja toimialojen ja työn luonteen mukaan. Työuupumusoireyhtymää ja kaikkia sen eri oireita oli keskimääräisesti eniten maa- ja metsätaloustyössä. Voimakasasteista työuupumusta esiintyi myös koulutuksessa. Kokonaan oireettomia oli eniten tiedotuksen ja tietoliikenteen alalla ja vähiten taas majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Rahoitus- ja vakuutustoiminnassa oli sama osuus työuupumusta potevia kuin maa- ja metsätaloudessa, mutta heillä työuupumus oli yleisemmin lievää. (Kalimo & Toppinen 1997, 25–28.)

Työuupumusta rahoitus- ja vakuutustoiminnassa, jossa huomattava osa ihmisistä työskentelee pankkialalla, on lisännyt alalla tapahtunut murros uudelleenjärjestelyineen ja saneerauksineen. Organisaatioiden muutosten on todettu aiheuttavan stressiä erityisesti silloin, kun itsellä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa muutoksiin. Tästä tutkimuksesta ilmeni, että työpaikoilla, joilla oli lomautettu

työntekijöitä, tehty lyhennettyä työviikkoa tai osa-aikaistettu vakinaista henkilökuntaa, voimakkaan työuupumuksen yleisyys oli yli kaksinkertaista keskimääräiseen verrattuna. Viime aikoina tiedotusvälineissä käydystä keskustelusta on ilmennyt, että pankkialalla olevia ihmisiä vaivannut uupumus, on vähentynyt. Saneeraukset ovat takanapäin ja työelämään liittyvät epävarmuuden sekä turvattomuuden tunteet ovat näin ollen lieventyneet. (Kalimo & Toppinen 1997, 26.)

Tietotekniikan parissa työskentelevien tuloksia voitiin vertailla samojen tutkijoiden vuoden 1994 lopulla tehtyyn tutkimukseen. Tuloksista ilmeni, että tietotekniikan ammattilaisten ammatillinen itsetunto oli vuonna 1994 heikentynyt yleisemmin kuin nyt tutkituilla keskimäärin. Vuoden 1997 tutkimuksesta nousee kuitenkin esille tietotekniikan alalla toimivien suhteellisen huono ammatillinen itsetunto. Tärkeimmiksi työuupumusta selittäviksi tekijöiksi nousevat tietoylikuorma ja vaikeus hallita jatkuvasti uusiutuvaa tietoa. Nimenomaan tiedonhallinnon ongelmat vaikuttanevat ammatillisen itsetunnon ongelmien esiintymistiheyteen. (Kalimo & Toppinen 1997, 38.)

Työuupumus suhteessa työaikaan ilmeni niin, että pitkää työpäivää (yli 50 tuntia viikossa) tekevillä uupumus lisääntyi. Tutkimuksen osallistuneista melkein joka neljäs teki säännöllisesti yli 50 tunnin työviikkoa. Työsuhteen ja työpaikan vakinaisuuden todettiin vaikuttavan työuupumuksen esiintymiseen. Pitkissä määräaikaissa työsuhteissa esiintyi enemmän voimakasta työuupumusta kuin lyhyissä ja vakinaisissa työsuhteissa. Työsuhteen epävarmuus saattaa aiheuttaa sen, että työuupumusta on enemmän määräaikaissa kuin vakinaisissa pitkissä työsuhteissa. Vähiten työuupumusta oli alle vuoden mittaisissa määräaikaissa työsuhteissa toimivilla, sillä työuupumus kehittyy pidemmän ajan kuluessa. (Kalimo & Toppinen 1997, 39.)

## **6 Kuka työelämässä rasittuu**

Käytössäni oleva aineisto on vuonna 1994 Suomesta koottu 18–65-vuotiasta väestöä koskeva suomalaiseen yhteiskuntaan pureutunut tutkimus. Vuoden 1994 tutkimus on jatkoa Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksilla vuosina 1981 ja 1988 tehdyille tutkimuksille, joihin on liitetty vielä 1996 kootut kvalitatiiviset perhehaastattelut. Raimo Blomin toimittaman kirjan, Mikä Suomessa muuttui?

Sosiologinen kuva 1990-luvusta, analyysit perustuvat nimenomaan näihin kattaviin tutkimusaineistoihin. (Blom 1999.)

Laajasta surveymenetelmällä kerätystä aineistosta minua kiinnosti luonnollisesti työhön liittyvä osuus. Kyselylomakkeen työtä koskeva osuus oli jakautunut neljään eri osioon, jotka olivat työn luonne, päätöksenteko työpaikalla, työn sisältö ja työura. Työuupumusta tutkiessani työn sisältöä koskeva osuus vastasi parhaiten minua kiinnostaviin kysymyksiin. Valitsin tutkielmaani käsiteltäviksi työn sisältö –kohdasta seuraavat kysymykset.

1. *Miten usein työnne on ruumiillisesti rasittavaa?*
2. *Entä miten usein työnne on henkisesti rasittavaa?*
3. *Miten usein teillä on työssänne*
  - a. *kireä työtahti?*
  - b. *työtä enemmän kuin ehtii tehdä?*

Jokaisen neljän kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat

1. *Ei koskaan*
2. *Harvoin*
3. *Joskus*
4. *Usein*
5. *Melkein aina.*

## **6.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustatietoja**

Tutkimukseen osallistui 1789 18–65-vuotiasta henkilöä Suomesta. Tiedot kerättiin kyselylomakkeella vuonna 1994. Tutkielmani aihepiirin ja selkeyden vuoksi rajausten teko oli välttämätöntä. Koska tutkin nimenomaan työhön liittyvää rasitusta, halusin tarkastella aineistosta vain niitä henkilöitä, jotka käyvät töissä. Tämän vuoksi rajasin aineistosta kotirouvat, opiskelijat, työttömät ja eläkeläiset pois. Päätöksen tekeminen kotirouvien poistamiseksi aineistosta sai minut miettimään useampaankin otteeseen, mutta aineiston laajuuden ja oman tutkimukseni koossa pitämisen vuoksi päädyin kuitenkin tähän ratkaisuun. Ratkaisullani en millään tavalla väheksy kotirouvien työtä ja jopa uskon, että rasittuneisuus heidän joukossaan on hyvin yleistä. Mielestäni kotirouvista ja –äideistä voisi hyvinkin tehdä yksittäisen oman tutkimuksensa työhön liittyvän rasittuneisuuden tai työuupumuksen saralla.

Tekemäni rajauksen jälkeen tarkastelemassani aineistossa oli mukana 986 henkilöä. Heistä naisia oli 512 eli 52,1 %. Vastanneiden keski-ikä oli 41 vuotta. Jotta iän

käsittely olisi selkeämpää, suoritin muuttujamuunnoksen jakamalla iän viiteen eri luokkaan, joihin kuhunkin luokkaan tuli tutkimuksellisesti riittävä lukumäärä ihmisiä.

Käytössäni olevan aineiston osallistujista suurin osa työskenteli kokopäiväisesti. Osa-aikatyötä teki 12,1 % vastaajista. Ristiintaulukoidessani osa-aika- ja kokopäivätyöntekijöitä ammattiasemaan suhteutettuna saamani tulokset olivat aika oletettuja. 110 osa-aikaisesta henkilöstä 76 (69,1 %) työskenteli työntekijän asemassa. Tätä selittää selvästi osa-aikatöiden yleisyys muun muassa kaupan alalla. Toiseksi suurin ryhmä oli alemmat toimihenkilöt, joissa tehtävissä oli 11,8 % osa-aikaisista. Osa-aikaisia ylempiä toimihenkilöitä ja maanviljelijöitä oli aineistossani kumpiakin kaksi.

Suomen koko palkansaajaväestön kattaneissa työolotutkimuksissa vuosilta 1984, 1990 ja 1997 on tietoa työsuhteiden osa-aikaisuudessa tapahtuneesta kehityksestä. Osa-aikaiseksi työksi katsotaan alle 30 työtuntia viikossa. Tällainen tiettyyn tuntirajaan perustuva jako voi vaikeuttaa osa-aikaisen työn määrittämistä, koska se voi olla ristiriidassa joillakin aloilla noudatettujen työaikojen kanssa (Työelämän muutoksia laman aikana 1995, 27). Vuonna 1984 naisista 12 % työskenteli osa-aikaisesti. Naisten työsuhdemuotona osa-aikaisuus sen jälkeen hieman laski kohoten taas 90-luvun aikana. Vuonna 1997 naisten osuus osa-aikatyössä olevista oli 11 % ja miesten 5 %. (Lehto & Sutela 1998, 14–15.)

Työajan pituus vaihteli jonkin verran. Työpäivän pituuden keskiarvoksi tuli 39,7 tuntia. Reilusti yli puolet vastaajista (56,5 %) teki 38–40-tuntista työviikkoa. Myös normaalia pidempää päivää tehtiin melko paljon, sillä vastaajista 12,9 % teki yli 50-tuntista työviikkoa. Ylitöiden tekeminen oli myös melko yleistä. Säännöllisesti ylitöitä teki 23,6 % ja epäsäännöllisesti 45,6 % vastaajista. Aineistosta 30,8 % ei tehnyt koskaan ylitöitä. Kalimon ja Toppisen työuupumustutkimukseen osallistuneista suurin osa (31,9 %) työskenteli 21–39 tuntia tai 40–44 tuntia (31 %) viikossa. Yli 50 työtunnin puurtajia oli heidän aineistossaan paljon, sillä vastaajista melkein joka neljäs (23,5 %) teki töitä yli 50 tuntia viikossa.

Uusimmasta Työministeriön työolobarometrasta ilmenee, että ylitöitä tehdään edelleen paljon. Yli puolet eli 52 % palkansaajista teki ylitöitä vuoden 2000 elo-syyskuussa. Ylitöitä tekivät hieman enemmän miehet kuin naiset ja enemmän nuoret työntekijät.



Enemmistö palkansaajista on sitä mieltä, että työntekijöitä on liian vähän työtehtäviin. Peräti 70 % kuntasektorin, 64 % valtion, 57 % teollisuuden ja 54 % palvelualojen palkansaajista oli tätä mieltä. (Vehkakoski 2000b, A 7).

### **Eri tutkimusten välinen vertailu sekä puhetapojen ero**

Ensimmäisenä asiana tutkimusten välisessä vertailussa on kiinnitettävä huomio tutkimusten erilaisiin kysymyksenasetteluihin. Tutkimuksen kohteita kartoitetaan erilaisilla kysymyksillä ja tämä seikka vaikuttaa suuresti vertailuun. Toiseksi on eri tutkimusten välisessä vertailussa huomioitava se fakta, miten ihmiset ymmärtävät kyselylomakkeen kysymykset ja millä tavalla he niihin vastaavat. Vastaajien vastaustavat vaikuttavat tutkimuksen kulkuun hyvin oleellisesti. Lisäksi on huomioitava se lomakekyselyihin liittyvä seikka, että kyselyyn vastaajat ovat tutkijan määräämien luokkien armoilla. Valmiit vastausvaihtoehdot voivat tuntua epäsopivilta ja persoonattomilta. Tutkimukseen osallistuneiden, erilaiset taustat omaavien ihmisten asioiden käsittelytavat ja puhetavat eroavat toisistaan. Näin ollen esimerkiksi osan koulutuksen tai ammattiaseman välisistä eroista saattaa selittää puhetapojen ero eli siis ihmisten eri tavat puhua muun muassa työstä.

Kun edellä kirjoitin eri tutkimusten välillä esiintyvistä vertailun vaaroista ja siitä, että jos tutkimusten eroja ei selvitetä tarkasti, on vertailu lähes mahdotonta. Esimerkin tutkimusten eroavaisuuksista ja vertailun vaikeudesta voin esittää oman aineistoni ja Kalimon ja Toppisen tekemän tutkimuksen väliltä. Edellä mainitussa työuupumukseen pureutuneessa tutkimuksessa oli työhön käytettyyn aikaan laskettu myös päätoimeen liittyvä ylityö ja kotona tehdyt työt. (Kalimo & Toppinen 1997, 54.) Näin ei taas ollut käytössäni olevan aineiston kohdalla. Eri tutkimusten välillä tehtyyn vertailuun on viisasta suhtautua varauksellisesti. Usein tutkimusten lähtöasetelmat ja tavoitteet eroavat niin paljon toisistaan, että vertailu saattaa olla hyvinkin ongelmallista ja tieteellisesti epäilyttävää. Nämäkään seikat eivät kuitenkaan poista mahdollisuutta eroavaisuuksien ja yhtäläisyyksien etsimiselle ja tuloksien pohdinnalle, kun vain analyseissa huomioi tämän aspektin tarpeellisen selkeästi.

### **Taustamuuttujien valinta ja perustelu**

Koska tutkielmani empiriaosuudessa halusin tarkastella työhön liittyvää henkisen ja fyysisen rasittavuuden ilmenemistä eri taustamuuttujien kautta, on mielestäni

valitsemieni taustamuuttujien perustelu aiheellista. Tarkoitukseni oli selvittää, vaikuttaako vastaajien sukupuoli, ikä, siviilisääty tai perhesuhteet työssä koettuun rasittuneisuuteen. Lisäksi halusin tutkia, erotteleeko tutkimukseen osallistuneiden koulutus, ammattiasema ja ala, jolla työskentelee, ihmisiä eri rasittuneisuustyyppeihin.

Miten perustelen kyseisten taustamuuttujien valintaa eli miksi sitten halusin tarkastella muun muassa siviilisäätyä ja perhesuhteita suhteessa työuupumukseen? Painavin syy oli oma tiedonnälkäni ja lisäksi kiinnostustani ovat vahvistaneet asiat, jotka opin matkan varrella lukiessani tutkielmaani liittyvää kirjallisuutta. Tunnettu burnout -tutkija Christina Maslach on omilla tutkimuksissaan selvittänyt tekijöitä, jotka liittyvät burnout -olttiiseen persoonallisuuteen. Hän on tutkinut tekijöitä, jotka ovat irrallaan ulkoisesta työympäristöstä ja yhtenä tekijänä hän mainitsee siviilisäädyn ja perhesuhteet. Maslachin mukaan burnoutia esiintyy enemmän yksin elävillä ja lapsettomilla kuin parisuhteessa elävillä ja perheellisillä. (Maslach 1985, Vartiavaaran 1996, 107–109 mukaan). Lisäksi kiinnostustani on lisännyt viime aikoina käyty vilkas keskustelu muun muassa työn ja perheen yhdistämisen vaikeudesta ja siitä, kuinka perhe-elämä haittaa työtä ja päinvastoin.

## **6.2 Työssään rasittuneesta: sukupuoli, ikä, koulutus ja ammatti**

### **Sukupuoli ja työn rasittavuus**

Yleisen tilanteen selvittämiseksi halusin tarkastella niitä vastaajia, jotka tunsivat harvoin tai ei koskaan rasittuneisuutta ja kiirettä työssään. Vajaa kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työnsä ei ollut fyysisesti rasittavaa. Henkinen rasittavuus oli paljon yleisempää. Vain noin joka kymmenes koki työnsä harvoin tai ei koskaan henkisesti rasittavaksi. Aineistoistoon kuuluvista naisista 7,2 % ja miehistä 6,3 % oli sellaisia, jotka eivät kokeneet juuri koskaan kiirettä työssään. Tulokset kertoivat kiireen ja henkisen rasittuneisuuden kokemisen suuresta määrästä suomalaisten työntekijöiden joukossa.

		Melkein aina	Usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	Yht %	N
Työn fyysinen rasittavuus	M	18,4	20,4	30,6	30,6	100,0	457
	N	17,3	21,5	29,5	31,7	100,0	498
Työn henkinen rasittavuus	M	15,5	35,8	36,9	11,8	100,0	458
	N	18,6	33,9	35,3	12,2	100,0	499
Kireä työtahti	M	20,9	42,9	29,8	6,3	100,0	459
	N	24,5	39,8	28,4	7,2	100,0	497
Työtä enemmän kuin ehtii tehdä	M	20,7	31,6	33,6	14,2	100,0	459
	N	22,0	30,0	33,7	14,3	100,0	496

*Taulukko 6.1. Sukupuoli ja työn rasittavuus*

Kysymykseen työn fyysisestä rasittavuudesta, naiset ja miehet vastasivat hyvin samansuuntaisesti. Naisista melkein aina työnsä ruumiillisesti rasittavaksi koki 17,3 % vastaajista, kun miesten kohdalla heitä oli 18,4 %. Vastaukset jakaantuivat niin, että ei koskaan tai harvoin –vastauksia tuli naisten kohdalla 30,6 % ja miesten 31,7 % ja joskus –vastausvaihtoehdon prosenttimäärät jäivät samansuuruisiksi, mikä kertoo, että ruumillinen rasittavuus ei noussut erityisen suureksi tässä aineistossa. Vastuserot työn ruumillisen ja henkisen rasittavuuden välillä osoittautuivat mielenkiintoisiksi, sillä vain 12,2 % naisista ja 11,8 % miehistä koki työnsä henkisesti rasittavaksi joko harvoin tai ei koskaan. Melkein aina tai usein työnsä henkisesti rasittavaksi koki naisista peräti 52,2 % ja miehistä 51,3 %.

Vastaukset kysymykseen ”Miten usein teillä on työssänne kireä työtahti?” paljastivat työelämän kiirellisyyden ja hektisyyden hyvin selkeästi. Työelämän kiireydestä, työssä jaksamisesta ja työn ja muun elämän yhteensovittamisesta on viime vuosien aikana käyty runsaasti yhteiskunnallista keskustelua. Myös Juhani Kauhanen toteaa kirjassaan työssäkäyvien kokevan stressiä liiasta työmäärästä tai työnpakkotahtisuudesta johtuen. 1990-luvun alussa sairauspoissaolot ja tapaturmat laskivat useimmilla työpaikoilla, mutta viime aikoina ne ovat olleet taas voimakkaassa nousussa ja lähes samalla tasolla kuin 1980-luvun lopulla. Tämänkaltaisen nousun syyksi Kauhanen mainitsee ensimmäiseksi työtahdin ja työmäärän olennaisen lisääntymisen ja toisena työntekijöiden keski-ikänsä voimakkaan nousun viime aikoina. (Kauhanen 1996, 146.)

Pirjo Tuuli on tutkimuksessaan uupumusasteisesta väsymyksestä, organisaatioon sitoutumisesta ja työelämän laadusta selvittänyt muun muassa työtahdin merkitystä uupumusasteisen väsymyksen esiintymisessä. Tutkimuksen mukaan työtahti, kiire ja työn henkinen rasitus selittivät yli 20 % uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta.

(Pirjo Tuuli 2000, 50.) Kiireinen työrytmi on monien tutkimusten mukaan yksi työuupumuksen syntyyn vaikuttavista tekijöistä. Tehdyistä työolobarometreista selviää, että kiire ja työn henkinen rasittavuus ovat lisääntyneet koko 1990-luvun ajan. Vuosittain yli puolet palkansaajista on arvioinut kiireen kasvaneen. (Ylöstalo 1999, 134–135.)

Tutkimusaineistoni naisista noin joka neljäs oli sitä mieltä, että heillä on työssään kireä työtahti melkein aina. Miehillä prosentti jäi vähän pienemmäksi eli heistä 20,9 % vastasi vaihtoehdolla melkein aina. Usein –vastausvaihtoehto keräsi suurimman määrän, sillä naisista 39,8 % ja miehistä 42,9 % vastasi kysymykseen usein. Alle joka kymmenes osallistuneista vastasi kysymykseen vaihtoehdolla ei koskaan tai harvoin, 7,2 % naisista ja 6,3 % miehistä. Tilastokeskuksen Työolotutkimukset vahvistavat myös kiireen haittaavuuden lisääntymisen työelämässä. Vuonna 1997 naisista 35 % on vastannut kyllä väittämään ”Kiire haittaa erittäin tai melko paljon”. Tutkimukseen osallistuneista miehistä kyllä –vastauksen antaneita oli 30 %. Suuntaus on selkeästi ollut nouseva, sillä vuonna 1990 tutkimukseen vastanneista naisista kyllä –vastauksia antoi 31 % ja miehistä 28 %. Anna-Maija Lehto toteaaakin, että kiire on selkeimmin kasvanut työympäristön haittatekijä. (Lehto & Sutela 1998, 38–39.)

Anna-Maija Lehto on tutkinut työpaineiden kokemiseen liittyviä muutoksia Suomessa 1990-luvulla. Tutkimuskohteena on erityisesti ollut se, miten työpaineista on tullut varsinkin naisten ongelma ja miten työpaineiden kasvu on yhteydessä erilaisiin työn tehostamispyrkimyksiin. Naisvaltaisten työpaikkojen ongelmana on nimenomaisesti ollut henkilöstön riittämättömyys. Työpaineiden kasvu on saanut aikaan useita ristiriitoja, jopa henkistä väkivaltaa kiireen kanssa kamppailevilla työpaikoilla esiintyy paljon. (Lehto & Sutela 1998, 38.) Lehdon kiirettä koskevan tutkimuksen mukaan naisten ja miesten tapa suhtautua kiireeseen on jossain määrin erilainen. Osittain sitä selittää ammattien erilaisuus. Naisten mielestä töiden kunnollinen hoitaminen kärsi siitä, että työtä on voimavaroihin verrattuna liikaa. Miehet taas pitivät työpaineidensa lisääntymisen syynä töiden organisointia, huonoa johtamista tai esimerkiksi laman aiheuttamaa kiristynyttä kilpailua. (Lehto 1998b, 50-51.)

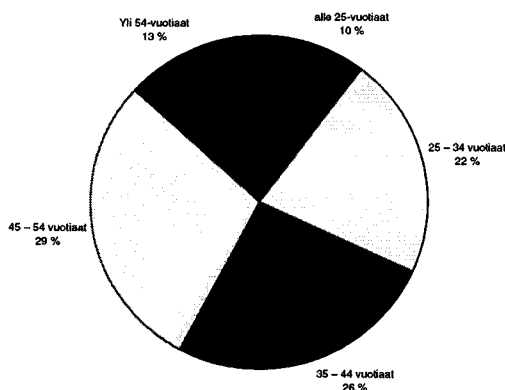
Nykyään työtahdin kiristyminen ja kiire ylipäättään vaivaa useita työntekijöitä, mutta samankaltainen on tilanne ollut myös aineiston keruuajana vuonna 1994. Työministeriön työpoliittisen tutkimuksen, Työolobarometri marraskuu 1995, mukaan

kiire työelämässä lisääntyi selvästi vuosina 1992–1994. Vuonna 1992 työssä olevista noin puolet kertoi kiireen lisääntyneen. Vuonna 1994 osuus oli kivunnut jo 65 %:iin. Kiireen lisääntyminen oli molemmilla sukupuolilla samansuuntaista. Naisilla se oli kuitenkin hieman voimakkaampaa. Tämä tendenssi näkyi sekä työn fyysisen että henkisen rasittavuuden kohdalla. Työn henkinen rasittavuus oli kuitenkin lisääntynyt enemmän tutkimusajankohtana työn fyysisyyteen verrattuna. (Ylöstalo, Kauppinen & Heikkilä 1996, 104–105.)

Kysymyksen 'Miten usein teillä on työssänne työtä enemmän kuin ehtii tehdä?' vastaukset jakaantuivat edellistä tasaisemmin. Työn määrän suhteessa aikaan koettiin suuremmaksi, sillä vastausvaihtoehdot usein ja melkein aina saivat naisten puolelta vastauksista 52 % ja miesten puolelta 52,3 %. Vastaukset eivät tuoneet esille merkittävää eroavaisuutta naisten ja miesten välille vaan painotukset eri vastausten välillä kulkivat samansuuntaisina. Vaikka sukupuolten välisiä eroja ei ollut havaittavissa, on todettava, että vastauksista kuvastui selkeästi kiireiset ja työn täyttämät työpäivät. Koska tutkimusajankohta osui selvästi työpaikoilla tapahtuneiden organisaatiomuutosten ja henkilöstömäärien vähennysten aikaan, on saadut tulokset hyvin ymmärrettävissä. Yleisellä tasolla on todettavissa, että työ koettiin usein henkisesti rasittavana ja työtahdin kireys vaivasi suurimpaa osaa kyselyyn osallistuneista.

### **Ikä ja työn rasittavuus**

Aineiston jakautuminen eri ikäluokkiin on nähtävissä alla kuvasta 6.1. 45–54-vuotiaat olivat laajimmin edustettuina, mutta myös muiden ryhmien koko oli riittävä.



Kuva 6.1. Ikäluokat aineistossa

Kysymykseen työn ruumillisesta rasittavuudesta vastattiin useimmin ei koskaan tai harvoin. Kaikilla muilla vastausprosentit liikkuvat 27,5–35,4 % alueella, vain alle 25-vuotiaat kokivat työnsä joskus ruumiillisesti rasittavaksi. Melkein aina -vastauksia (23,3%) antoivat eniten yli 54-vuotiaat.

Ikäluokka	Melkein aina	Usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	Yht %	N
Alle 25-vuotiaat	8,3	28,1	40,6	22,9	100,0	96
25-34-vuotiaat	16,1	40,0	36,6	7,3	100,0	205
35-44-vuotiaat	17,0	38,7	36,8	7,5	100,0	253
45-54-vuotiaat	20,0	32,0	34,2	13,8	100,0	275
Yli 54-vuotiaat	19,7	31,1	34,4	14,8	100,0	122

Taulukko 6.2. Ikäluokka ja henkinen rasittavuus

Alle 25-vuotiaiden vastaukset kysymykseen työn henkisestä rasittavuudesta jakaantuivat niin, että heidän joukossaan oli muihin ikäluokkiin verrattuna eniten henkilöitä, jotka eivät kokeneet henkistä rasitusta työssään. Prosenttiluku pieneni jyrkästi kahdessa seuraavassa vanhemmassa ikäluokassa eli heillä henkinen rasitus oli yleisempää verrattuna muihin ikäluokkaan. Tämä kysymys aiheutti selkeitä eroja vastauksissa eri ikäluokkien välillä. Vertaamalla nuorimpien vastaajien vastauksia keski-ikäisiin havaittiin niiden suuri ero, sillä esimerkiksi 45-54-vuotiaista joka viides koki työnsä melkein aina henkisesti rasittavaksi. Taulukosta saamieni tulosten mukaan voi todeta, että henkisesti rasittavimmiksi työnsä kokivat sekä 25-34- että 35-44-vuotiaat. Molemmista ikäluokista noin 56 % vastasi joko usein tai melkein aina kokevansa työnsä henkisesti rasittavaksi. Alle kahdeksan prosenttia molemmista luokista ajatteli työnsä olevan harvoin tai ei koskaan henkisesti rasittavaa.

Mitkä seikat selittävät alle 25-vuotiaiden ja 25–34-vuotiaiden nuorten aikuisten henkistä rasittuneisuutta työelämässä? Onko kyse väsymyksestä, joka syntyy työmarkkinoilla vallitsevasta kovasta kilpailutilanteesta? Useat vastavalmistuneethan joutuvat näyttämään kyntensä moneen kertaan uusissa työpaikoissaan. Uusissa, nousevissa yrityksissä kilpailuhenki voi olla hyvinkin kovaa ja raakaa. Ikärakenteen lisäksi kilpailun määrää saattaa selittää myös rahan lisääntynyt arvostus. Viime aikoina on käyty paljon myös julkista keskustelua IT-alalla vallitsevasta työholismista. Näissä tapauksissa on vaikea ymmärtää työn tekemisen sykkeen antajaksi vain rahaa, sillä kyseessä tuntuu olevan oikeastaan elämäntapa. 12-tunnin työpäivä ei ole mitenkään poikkeuksellinen ja puhetapa, jolla kiireestä ja stressistä puhutaan, kertoo tilanteen olevan täysin hyväksyttävä ja jopa tällaista puurtajaa mairitteleva.

Arja Sihvosen mukaan nuoruus altistaa työuupumukselle. Nuorelta puuttuu iän myötä tulevat suojelumekanismit, joita ovat kypsyys ja kokemus. Nuori saattaa olla vielä kokematon ja haavoittuvainen sekä epätodellisen ihanteellinen. (Sihvonen 1996, 25.) Monet 30-vuotiaat panostavat uraansa ja sen kehittämiseen. Kun tällaiseen elämäntilanteeseen, jossa työ ja uran luonti merkitsevät paljon, lisätään vielä perheen perustaminen ja mahdollinen lasten hankinta, voi se aiheuttaa ristiriitaisia tunteita ja ehkä jopa paineita. Nuoruuden kokemattomuuden lisäksi rasittuneisuuden tai jopa työuupumuksen syynä voidaan nähdä myös huono työhön perehdytys. Samoin työn ja omien kykyjen epärealistinen kohtaaminen saattaa lisätä nuoren työhön liittyvää rasittuneisuutta (Cherniss 1993, 135–149).

Ikäluokka	Melkein aina	Usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	Yht %	N
Alle 25-vuotiaat	12,4	40,2	37,1	10,3	100,0	97
25–34-vuotiaat	23,4	41,5	30,7	4,4	100,0	205
35–44-vuotiaat	22,0	47,6	26,4	3,9	100,0	254
45–54-vuotiaat	25,9	37,6	25,9	10,6	100,0	274
Yli 54-vuotiaat	24,2	38,3	32,5	5,0	100,0	120

*Taulukko 6.3. Ikäluokka ja kireä työtahti*

Kysymykseen 'Miten usein teillä on työssänne kireä työtahti?', jokaisen ikäluokan yleisin vastaus oli usein. Kireän työtahdin voi selkeästi todeta vallitsevan jokaisen ikäluokan työssä. Yhdistäessäni sekä usein että melkein aina –vastauksien prosenttiluvut, sain seuraavanlaiset tulokset: alle 25-vuotiaat 52,6%, 25–34-vuotiaat 64,9%, 35–44-vuotiaat 69,6%, 45–54-vuotiaat 63,5% ja yli 54-vuotiaat 62,5%. Kireä

työtahti näytti vaivaavan erityisesti 35–44-vuotiaita. Tämän ikäryhmän kiireyttä vahvistaa myös vähäisin kiireettömien prosenttiluku.

Rahikaisen ja Ylöstalon työpoliittisesta tutkimuksesta ilmenee, että Suomessa laman aikana työmäärä lisääntyi henkilöstön vähentämisistä johtuen, eikä uutta henkilöstöä juurikaan palkattu. Huolimatta laman selän taitumisesta työntekijöiden työtahti on edelleen kasvanut. Tutkimukseen osallistuneista yli puolella työtahti oli kasvanut ja vain kolmella prosentilla tahti oli hidastunut. Lisäksi työn henkinen rasittavuus ja kiire ovat lisääntyneet. (Rahikainen & Ylöstalo 1996, 48.)

Vastaukset kysymykseen ”Miten usein teillä on työssänne työtä enemmän kuin ehtii tehdä?” vahvistivat edelleen suomalaisessa työelämässä vallitsevaa suuntausta työn paljoudesta ja ajan riittämättömyydestä. Melkein aina ja usein –vaihtoehtojen yhteenlasketut prosenttiluvut eivät nousseet aivan edellisen kysymyksen tasolle, mutta edelleen ne olivat korkeat. Prosenttiluvut vaihtelivat 38,3 (alle 25-vuotiaat) aina 57,2 % (35–44-vuotiaat) asti. Esimerkiksi 35–44-vuotiaista noin joka neljäs koki, että heillä on melkein aina enemmän työtä kuin aikaa.

### **Siviilisäätö ja perhesuhteet**

Tutkimusaineistossa siviilisäätö ja sukupuoli jakaantuivat taulukon 6.4. mukaan.

	<b>Naimaton</b>	<b>Avoliitto</b>	<b>Avoliitto</b>	<b>Eronnut</b>	<b>Leski</b>	<b>%</b>	<b>N</b>
Nainen	12,4	15,2	60,2	8,9	3,4	100,0	507
Mies	26,0	18,8	50,5	4,3	0,4	100,0	469

*Taulukko 6.4. Sukupuoli ja siviilisäätö*

Naimattomien miesten osuus oli huomattavasti naisia suurempi, sillä miehistä 122 ja naisista 63 kuului tähän ryhmään. Avoliitossa olevia naisia oli taas enemmän kuin miehiä. Niin ikään eronneita naisia ja naispuolisia leskiä oli aineistossa miehiin verrattuna enemmän. Tässä aineistossa huollettavia lapsia oli 53,1 % vastaajista. Yhden lapsen perheitä oli 33,3 % ja kahden lapsen perheitä oli lähes puolet eli 46,6 %. 13,9 % vastaajista oli kolme lasta ja neljän lapsen perheitä oli 4,4 %. Näistä suurempien perheiden määrä väheni aineistossani jyrkästi.

Käytössäni olevasta aineistosta ei noussut mitään erityistä siviilisäätöä ja perhesuhteita tutkiessani. Työn fyysistä rasittavuutta koskevat vastausprosentit jakaantuivat melko tasaisesti. Naimattomista noin joka kolmas vastasi usein



kysymyksen työn fyysisestä rasittavuudesta. 27,9 % naimattomista oli sitä, että heidän työnsä on harvoin tai ei koskaan ruumiillisesti rasittavaa.

Siviilisäätty	Melkein aina	Usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	%	N
Naimaton	15,6	22,3	34,1	27,9	100,0	179
Avoliitossa	20,1	24,4	25,6	29,9	100,0	164
Naimisissa	16,3	20,2	30,9	32,6	100,0	534
Eronnut	28,1	10,9	23,4	37,5	100,0	64
Leski	23,5	29,4	23,5	23,5	100,0	17

*Taulukko 6.5. Siviilisäätty ja fyysinen rasittavuus*

Avoliitossa elävistä 29,9 %, naimisissa olevista 32,6 % ja eronneista 37,5 % valitsi harvoin tai ei koskaan -vastausvaihtoehdon. Leskien kohdalla työn fyysinen rasittuneisuus oli suurempaa, mikä osaksi selittynee sillä, että leskiksi päädytään useissa tapauksissa jo hieman vanhemmalla iällä, jolloin ihmisen vireys ja fyysinen kunto ei välttämättä ole enää niin korkea kuin nuoremmilla henkilöillä. Myös kumppanin menettäminen saattaa osaltaan lisätä rasittuneisuuden tunteita. Lisäksi on huomioitava, että vastausprosentit nousivat muillakin ryhmillä melko korkealle melkein aina -vaihtoehdon kohdalla. Esimerkiksi eronneista 28,1 % ilmoitti työnsä olevan melkein aina ruumiillisesti rasittavaa. Muutenkin eronneiden vastaukset olivat hyvin polarisoituneet eli karkeasti sanottuna he olivat joko kovasti fyysisesti rasittuneita tai ei lainkaan.

Siviilisäätty	Melkein aina	Usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	%	N
Naimaton	14,0	29,8	39,9	16,3	100,0	178
Avoliitossa	15,2	35,4	38,4	11,0	100,0	164
Naimisissa	18,9	35,3	35,1	10,7	100,0	535
Eronnut	16,9	46,2	26,2	10,8	100,0	65
Leski	16,7	22,2	38,9	22,2	100,0	18

*Taulukko 6.6. Siviilisäätty ja henkinen rasittavuus*

Työn henkinen rasittavuus koettiin voimakkaana useiden vastaajien keskuudessa. Suurimmat prosenttiluvut ryhmien vastauksista osui sekä joskus että usein -vaihtoehtojen kohdille. Naimattomista 43,8 % oli sitä mieltä, että heidän työnsä on usein tai melkein aina henkisesti rasittavaa. Vastaava prosenttiluku avoliitossa elävien kohdalla oli 50,6 %. Avoliitossa olevista 54,2 % oli sitä mieltä, että heidän työnsä on usein tai melkein aina henkisesti rasittavaa. Eronneet kokivat henkisen paineen työssään vielä suuremmaksi, sillä heistä 63,1 % vastasi usein tai melkein aina. Leskistä taas 38,9 % oli sitä mieltä, että työ on usein tai melkein aina henkisesti rasittavaa.

Voisikohan eronneiden ja leskien vastauksia selittää mahdollisella sosiaalisen elämän puutteella, raskaalla elämäntilanteella tai kumppanin puutteella. Sosiaalisten suhteiden tematiikkaan on pureutunut myös Durkheim, joka on kirjoittanut sosiaalisesta ja kulttuurisesta pääomasta. Tähän kuuluu se seikka, voidaanko työn ulkopuolisen elämän eroilla selittää muun muassa työssä syntyvää rasittuneisuutta tai uupumusta. Cobbin (1976) määritelmä sosiaalisesta tuesta, joka tarkoittaa tietoa, joka johtaa yksilöt uskomaan, että heistä välitetään ja rakastetaan, heitä kunnioitetaan ja arvostetaan ja että he osallistuvat kommunikointiin ja kahdenvälisen sitoumusten – verkostoon. Monet eronneethan saattavat pudota sosiaalisen verkoston vaikutuspiiristä. Cobb on tutkinut sitä, miten sosiaalinen tuki voi suojella ihmistä esimerkiksi alkoholismiin tai masennukseen sairastumiselta. Tämän lisäksi sosiaalinen tuki saattaa alentaa tarvittavan lääkityksen määrää tai muuten vain nopeuttaa parantumista. Caplanin mukaan sosiaalisen tuen systeemit muodostuvat ihmissuhteista, joissa voidaan luottaa emotionaaliseen kestävyYTEEN, apuun ja voimavaroihin avunhetkellä. Näihin ihmissuhteisiin kuuluu kyky kuunnella ja he jakavat samanlaisen arvotaustan. Molemminpuolisella auttamisella, emotionaalisen avun jakamisella ihmiset pystyvät hallitsemaan myös omia ongelmiaan ja selviytymään erilaisissa stressitilanteissa. (Cobb 1976, 310–317; Caplan 1974 Pinesin mukaan 1985, 155–157).

Ayla Pines, joka on tutkinut burnoutia, on käyttänyt pohjana työssään juuri Caplanin ja Cobbin ajatuksia. Hänen tutkimuksensa ovat osoittaneet, että sosiaalisen tuen systeemit sekä kotona että työssä suojelevat ihmistä burnoutilta. Tutkimuksista ilmeni, että burnoutia esiintyi vähemmän ihmisillä, joilla oli paremmat ihmissuhteet. (Pines 1985, 155–160.) Koska ihminen on kokonaisvaltainen ja kompleksinen, on mielestäni aika selvää, että suhteet muihin ihmisiin vaikuttavat laajalti myös yksilön henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Vaikka Caplanin ja Cobbin ajatukset ja määritelmät ovat jo 1970-luvulta, ovat ne sovellettavissa nykyäänkin. Tutkimuksessa on tietysti myös huomioitava yksilöiden erilaisuus, sillä paino, mikä sosiaalisen tuen merkitykselle annetaan, vaihtelee jokaisen ihmisen kohdalla.

Viime aikoina on puhuttu paljon myös lisääntyneestä individualismista ja siitä kuinka, ihmiset valitsevat tietoisesti sinkku-elämän, jolla siis tarkoitetaan elämää ilman vakituista parisuhdetta. Enää yksin eläminen ei ole häpeällistä tai poikkeuksellisuutta

korostavaa, vaan se koetaan hyvänä vaihtoehtona, ei pakkona. Tarkastellessani naimisissa olevien ja naimattomien vastauksia henkisestä rasittuneisuudesta huomasin eron, joka näkyi niin, että naimattomat verrattuna naimisissa oleviin kokivat työnsä vähemmän henkisesti stressaavaksi. Tämän mukaan parisuhteessa elävät kokivat työssä enemmän henkistä rasittuneisuutta. Selittyneeköhän tämä sillä, että naimattomilla oli enemmän aikaa paneutua työhön eli he käyttivät työhönsä enemmän aikaa kuin naimisissa olevat? Huomioitavaa on myös se, että naimattomuus ei tarkoita ihmissuhdettomuutta eli heidän ystävapiirinsä saattaa olla aivan yhtä laaja tai laajempikin kuin naimisissa olevan. Lisäksi parisuhteessa elävät voivat kokea hankalana työn ja perheen mielekkään yhdistämisen, mikä taas näkyy heidän kohdallaan suurempana henkisenä rasittuneisuutena.

Työelämää ja sitä haittaako työ perhe-elämää vai perhe työtä on pohtinut myös Suomessa työuupumustutkimukseen perehtynyt Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Raija Kalimo. Helsingin Sanomien haastattelussa 15.10.2000 hän toteaa perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen ongelmien johtuvan paljolti siitä, miten työt on järjestetty. Jos perhe-elämää ei voi sovittaa työelämän kanssa, se luetaan helposti yksityiselämän ongelmaksi. Kalimon mielestä asiaa voidaan katsoa myös siltä kannalta, että työelämä on muuttunut niin, että aikaa perheelle ei jää tarpeeksi. Hän näkee perhe-elämän ja varsinkin lapset resurssina ja elämänilon lähteenä, vaikka ne saatetaan kokea ”rasitteena” työelämässä pärjäämisen näkökulmasta. (Nieminen 2000a, E 2.)

Kalimo toteaa, että vaikka lapsista koituu erityisesti naisille lisää töitä, niin se ei ole kuitenkaan työuupumuksen lähde. Hänen mukaansa työuupumusta on enemmän yksinäisillä ihmisillä, koska heidän odotetaan tekevän ylitöitä. Lisäksi yksin asuvien joukossa on paljon myös todella yksinäisiä ihmisiä, joilta puuttuu se tuki, minkä saa sosiaalisista kontakteista. (Nieminen 2000a, E 2.)

Vastauksissa kysymykseen kireästä työtahdistista ei löytynyt erityisiä eroja siviilisäätyjen välillä. Kaikista ryhmistä yli 60 % (60,6–67,7 %) oli sitä mieltä, että heillä on työssään usein tai melkein aina kireä työtahti.

Siviilisäätö	Melkein aina	Usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	Yht %	N
Naimaton	21,7	38,9	28,3	11,1	100,0	180
Avoliitossa	24,4	43,3	27,4	4,9	100,0	164
Naimisissa	22,0	42,5	29,7	5,8	100,0	532
Eronnut	32,3	32,3	27,7	7,7	100,0	65
Leski	16,7	44,4	33,3	5,6	100,0	18

*Taulukko 6.7. Siviilisäätö ja kireä työtahti*

Kireän työtahtin kärkipäätä pitivät eronneet, sillä heistä noin joka kolmannella oli melkein aina kireä työtahti. Naimattomilla kiireettömien työntekijöiden joukko oli suurin verrattuna muihin siviilisäätöihin. Yleisellä tasolla kiire näytti vaivaavan aika lailla suurta joukkoa jokaisesta siviilisäädystä. Vastauksissa kysymykseen ”Onko teillä työtä enemmän kuin ehtii tehdä?” oli nähtävissä pientä jakautumista eri vastausryhmien välillä. Naimattomista 17,9 % oli sitä mieltä, että heillä on melkein aina enemmän työtä kuin aikaa tehdä sitä. Suhteellisesti enemmän melkein aina – vastauksia antoivat naimisissa olevat, sillä heistä 23,5 % oli sitä mieltä, että työtä on enemmän kuin aikaa. Naimisissa olevien työmäärän paljoutta aikaan verrattuna korosti heidän ei koskaan tai harvoin –vastausvaihtoehtojen määrä. Joka kymmenes naimisissa olevista vastasi näin, kun esimerkiksi leskistä 22,2 % tai naimattomista 17,9 % oli sitä mieltä, että heillä on harvoin tai ei koskaan töitä enemmän kuin aikaa tehdä sitä.

Kysymys ”Onko teillä huollettavia lapsia?” ei jaotellut vastaajia erilaisiin ryhmiin. Eri vaihtoehtojen vastausprosentteissa ei ollut suuria eroavaisuuksia. Melkein aina työtään fyysisesti rasittavana piti 18,8 % lapsettomista vastaajista ja 16,7 % niistä, joilla oli lapsia. Lapsettomilla vastaajilla yleisin vastaus oli joskus –vaihtoehto (30,8 %), kun taas niillä, joilla oli lapsia, se oli ei koskaan tai harvoin (33,7 %). Henkinen rasittavuus oli hiukan useammin esiintyvää niillä vastaajilla, joilla oli lapsia. Lähes joka viides vastasi työnsä olevan melkein aina henkisesti rasittavaa, kun taas lapsettomista vastaajista 15,3 % oli sitä mieltä.

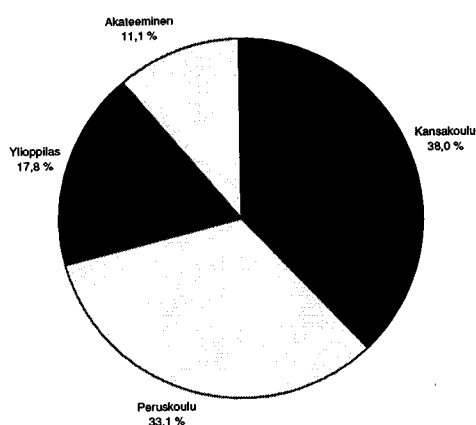
Kireä työtahti näyttää kuuluvan oleellisena osana sekä lapsettomien vastaajien että niiden vastaajien, joilla on lapsia, työelämään. Lähes joka neljäs molemmista ryhmistä vastasi, että heillä on työssään kireä tahti melkein aina. Myös usein vastauksia tuli runsaasti, sillä lapsettomista vastaajista 40,3 % ja niistä vastaajista, joilla on lapsia, 43,3 % oli sitä mieltä, että heillä on usein työssään kireä työtahti. Kysymys, joka selvitteli osallistuneiden työmäärää suhteessa aikaan, antoi tuloksen, joka kertoi, että

ne ihmiset, joilla on lapsia, kokivat hieman useammin työssään ajan riittämättömyyden tunteita. 26,1 % niistä vastaajista, joilla on lapsia, vastasi melkein aina tähän kysymykseen, kun taas lapsettomien määrä jäi 17,6 %.

Kysymys lapsiluvusta ei noussut erityisen merkittäväksi tutkimukseni kannalta, mutta tästä huolimatta vastauksista on nähtävissä muutama huomionarvoinen seikka. Yksi-, kaksi- tai kolmilapsisista perheistä osallistuneiden vastaajien vastauksista nousi esille kohtalaisia eroja. Yksilapsisista vastaajista 22,9 % oli sitä mieltä, että heidän työnsä on melkein aina henkisesti rasittavaa. Kaksilapsisia työnsä henkisesti melkein aina kokevia oli vähemmän (15,9 %), kun taas kolmilapsisten kohdalla määrä nousi, sillä heistä 27,1 % oli henkisesti rasittuneita työssään. Kireää työtahtia tarkasteleva kysymys oli saanut jokaisesta ryhmästä eniten vastauksia usein -vaihtoehdolle. Vastausprosentit vaihtelivat 38,6–44,8 % välillä. Melkein aina -vastauksia annettiin myös runsaasti, sillä yksilapsisista vastaajista 28,3 %, kaksilapsisista 20,3 % ja kolmilapsisista vastaajista 28,6 % oli sitä mieltä, että kiire vaivaa heitä työssään melkein aina. Mielenkiintoista oli kaksilapsisiin perheisiin kuuluvien vastaajien vähäisempi työhön liittyvä rasittuneisuus ja pienempi kiireen kokemisen tunne. Selittyykö tämä sillä, että ensimmäisen lapsen saaneet ovat vielä kokemattomia, kun taas jo kaksilapsisessa perheessä asiat lutviutuvat helpommin ja vanhemmuuteen suhtaudutaan luontevammin.

### **Koulutus ja työn rasittavuus**

Vastaajien koulutustaso jakaantui niin, että suurimman ryhmän muodostivat kansakoulun, kansalaiskoulun tai osan keskikoulua käyneet. Toiseksi suurimpana ryhmänä olivat peruskoulun tai keskikoulun suorittaneet. Akateemisesti kouluttautuneita oli reilut joka kymmenes vastaajista vastaajista.



*Kuva 6.2. Koulutuksen jakaantuminen*

Työterveyslaitoksen vuonna 1997 tehdyssä työuupumusta käsittelevässä tutkimuksessa koulutustaso jakaantui myös hyvin samansuuntaisesti vastaajien kesken. Kansa- tai kansalaiskoulun käyneitä oli 38 %, keski- tai peruskoulun käyneitä 33 % ja ylioppilastutkinnon suorittaneita 28 % vastanneista. Suoritetuista tutkinnoista korkeakoulututkinnon osuus oli 12 %. (Kalimo & Toppinen 1997, 52–53.) Tutkimusten taustatietojen homegeenisuus tekee tuloksien analysoinnin, niiden eroavaisuuksien ja yhtäläisyyksien tulkinnan mielenkiintoiseksi.

Ensimmäinen kysymys työn fyysisestä rasittavuudesta jakoi vastauksia oletetulla tavalla siinä mielessä, että jos ajatellaan, että korkeammin koulutetut työskentelevät vähemmän fyysistä voimaa tarvittavissa tehtävissä kuin esimerkiksi kansakoulun käyneet. Poikkeustapauksista huolimatta olettamani suuntaus näkyi aineistooni osallistuneiden vastaustavoissa. Kansakoulun käynneistä melkein aina työnsä ruumiillisesti rasittavana tunsivat noin kolmannes (30,7 %) vastaajista. Noin joka kolmas peruskoulun tai keskikoulun käyneistä oli sitä mieltä, että työ on usein ruumiillisesti rasittavaa. 44,1 % ylioppilastutkinnon suorittaneista koki työnsä harvoin tai ei koskaan fyysisesti rasittavaksi. Akateemisesti kouluttautuneiden kohdalla harvoin tai ei koskaan –vaihtoehdon valinneiden määrä kasvoi, sillä reilusti yli puolet (54,7 %) oli sitä mieltä. Akateemisen loppututkinnon suorittaneista vain 3,8 % koki työnsä melkein aina ruumiillisesti rasittavaksi. Kyseiset tulokset selittyvät yksinkertaisesti sillä, että korkeamman koulutuksen hankkineet työskentelevät yleensä aloilla, joille fyysinen rasittavuus on harvinaista.

Niin kuin edellisissäkin ristiintaulukoinneissa työn henkisen rasittavuuden kohdalla oli havaittavissa suurta eriytymistä. Yliopistotutkinnon suorittaneista lähes 80 % koki työnsä melkein aina tai usein henkisesti rasittavaksi, kun taas kansakoulun käyneistä 41,9 % valitsi samat vastausvaihtoehdot. Kansakoulun, kansalaiskoulun tai osan keskikoulua sekä peruskoulun tai keskikoulun käyneillä suurin osa vastauksia osui joskus -vaihtoehdon kohdalle. Työn henkinen rasittavuus kasvoi selkeästi koulutuksen lisääntyessä. Yliopistotutkinnon ja akateemisen loppututkinnon suorittaneilla yleisin vastaus oli usein. Akateemisesti kouluttautuneista lähes kolmasosa koki työnsä melkein aina henkisesti rasittavaksi.

Koulutus	Melkein aina	Usein	Joskus	Harvoin tai ei koskaan	Yht %	N
Kansakoulu	14,8	27,1	37,9	20,2	100,0	203
Kansalaiskoulu tai osa keskikoulua	14,3	24,7	50,0	11,0	100,0	154
Peruskoulu tai keskikoulu	15,9	35,4	37,9	10,8	100,0	314
Ylioppilastutkinto	17,6	42,4	30,0	10,0	100,0	170
Akateeminen loppututkinto	29,2	50,0	18,9	1,9	100,0	106

*Taulukko 6.8. Koulutus ja henkinen rasittavuus*

Kysymykseen työtahdista vastauksissa ei ollut enää niin jyrkkää eroavaisuutta koulutuksen mukaan. Kaikissa koulutusluokissa yleisimmäksi vastaukseksi nousi usein -vaihtoehto. Melkein aina -vastauksien prosenttiluvuissa oli eroja, sillä akateemisesti kouluttautuneista 35,8 % vastasi, että heillä on työssään kireä työtahti melkein aina. Mielestäni se, että akateemisista melkein kolme neljästä on sitä mieltä, että heillä on työssään kireä tahti melkein aina tai usein kertoo selkeästi työelämän kiireydestä. Lisäksi se kertoo, että työtehtävien muuttuessa vaativimmiksi myös työn tahti nousee huomaksi. Suuresta työmäärästä varsinkin akateemisesti kouluttautuneilla kertoo myös se, että lähes 70 % heistä vastasi usein tai melkein aina kysymykseen ”Miten usein teillä on työssänne työtä enemmän kuin ehtii tehdä?” Työmäärä -kysymykseen vastattiin kuitenkin vähän tasaisemmin, sillä melkein aina -vastauksia antoi jokainen koulutusluokka noin 20 % lukuunottamatta akateemisen loppututkinnon suorittaneita, joilla prosenttiluku nousi 34,0:ään.

Kalimon ja Toppisen työuupumuksen pureutuneen tutkimuksen mukaan henkilön peruskoulutus ei vaikuttanut työuupumuksen esiintymisen määrään. Sen sijaan työuupumuksen kokonaistaso vaihteli ammatillisen koulutuksen mukaan. Eniten

voimakasta työuupumusta oli ilman ammattikoulutusta olevilla tai ammatillisen kurssin suorittaneilla. Korkeakoulututkinnon suorittaneista 8 % oli voimakkaasti uupuneita ja noin puolet ei kärsinyt työuupumuksen oireista, joten oireettomien osuus oli heillä suurin. Tutkinto jaotteli uupumusasteisesti väsyneitä. Ammattikoulututkinnon suorittaneet olivat vähiten väsyneitä. Kyynistyneisyys näkyi niin, että ammatillisen kurssin suorittaneet ja ilman ammattitutkintoa olevat olivat kyynistyneempiä työhönsä kuin muut. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ei vaihdellut koulutuksen mukaan. Maslachin mukaan vähemmän koulutetut kärsivät keskimääräistä enemmän vieraantumisen sekä oman suorituskyvyn laskun tunteesta. Tämä seikka oli nähtävissä ainakin tämän tutkimuksen tuloksissa. Korkea koulutus pohja tarjoaa laajat mahdollisuudet ja avaa monia ovia, mutta uskon myös, että akateemisuus lisää osaltaan myös suorituspainetta. Akateeminen maailma opettaa pyrkimään korkealle. Se ei näin ollen kannusta hakeutumaan vaatimattomimmilta tuntuviin ammatteihin, joissa burnouttiin altistuminen saattaisi olla vähäisempää. (Kalimo & Toppinen 1997, 19–20; Vartiovaara 1996, 110.)

### **Ammattiasema ja työn rasittavuus**

Ammattiasema jakaantui niin, että maanviljelijöitä vastaajista oli 7,2 %. Pienyrittäjiä tai itsenäisiä ammatinharjoittajia (korkeintaan yksi työntekijä) edusti 5,4 % aineistosta. 6,3 % vastaajista oli yrittäjiä. Ylempiä toimihenkilöitä oli 15,2 % ja alempia 16,1 %. Työntekijöiden ryhmä oli suurin, heitä oli lähes puolet eli 49,8 % vastaajista. Vastanneista yli puolet eli 52,6 % työskenteli yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä. Kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa oli joka neljäs osallistuneista eli 24,7 %. Osallistuneista 7,8 % toimi valtion palveluksessa. 6,0 % vastanneista työskenteli valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä. Osuustoiminnallisissa yrityksissä tai yhteisöissä oli töissä 4,3 % osallistuneista. Loput vastanneista toimi muissa yhteisöissä tai järjestöissä tai kokonaan muissa tehtävissä.

Työn ruumiillinen rasittavuus suhteessa ammattiasemaan antoi suurimmaksi osaksi jo ennakkolta olettamiani tuloksia. Maanviljelijöiden työ on hyvin fyysistä, joten puolet heistä vastasi, että heidän työnsä on usein ruumiillisesti rasittavaa. 37,5 % vastanneista oli sitä mieltä, että työ on melkein aina fyysisesti rasittavaa. Ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä yli 60 % oli sitä mieltä, että heidän työnsä on harvoin



tai ei koskaan ruumiillisesti rasittavaa. Pienyrittäjien, yrittäjien ja työntekijöiden kohdalla vastaukset jakaantuivat niin, että suurin osa valitsi joskus –vaihtoehdon.

<b>Ammattiasema</b>	<b>Melkein aina</b>	<b>Usein</b>	<b>Joskus</b>	<b>Harvoin tai ei koskaan</b>	<b>Yht %</b>	<b>N</b>
Maanviljelijä	12,3	32,3	36,9	18,5	100,0	65
Pienyrittäjä	20,0	32,0	46,0	2,0	100,0	50
Yrittäjä	29,0	30,6	37,1	3,2	100,0	62
Ylempi toimihlö	32,7	40,8	23,1	3,4	100,0	147
Alempi toimihlö	13,3	51,9	30,4	4,4	100,0	158
Työntekijä	12,6	28,5	40,6	18,4	100,0	478

*Taulukko 6.9. Ammattiasema ja työn henkinen rasittuneisuus*

Vastaukset työn henkisestä rasittavuudesta seurailivat edellisten kysymysten jakaamaa. Todettavissa on, että työnsä eniten henkisesti rasittavaksi kokivat korkeammassa asemassa toimivat eli käytössäni olevasta aineistosta ylemmistä toimihenkilöistä joka kolmas koki työnsä melkein aina henkisesti rasittavaksi. Usein –vaihtoehdon valinneitakin oli 40,8 %. Suurin osa maanviljelijöistä (36,9 %), pienyrittäjistä tai itsenäisistä ammatinharjoittajista (46,0 %), yrittäjistä (37,1 %) ja työntekijöistä (40,6 %) oli sitä mieltä, että heidän työnsä on joskus henkisesti rasittavaa. Yli puolet alemmista toimihenkilöistä koki työnsä usein henkisesti rasittavaksi. Yrittäjät erottuivat sillä tavalla maanviljelijöiden, pienyrittäjien ja työntekijöiden joukosta, että he antoivat selkeästi enemmän vastauksia melkein aina –vaihtoehdolle kuin edellä mainitut. Heistä 29,0 % koki työnsä melkein aina henkisesti rasittavaksi.

<b>Ammattiasema</b>	<b>Melkein aina</b>	<b>Usein</b>	<b>Joskus</b>	<b>Harvoin tai ei koskaan</b>	<b>Yht %</b>	<b>N</b>
Maanviljelijä	12,7	42,9	39,7	4,8	100,0	63
Pienyrittäjä	16,0	42,0	36,0	6,0	100,0	50
Yrittäjä	23,0	49,2	21,3	6,6	100,0	61
Ylempi toimihlö	28,6	44,2	23,1	4,1	100,0	147
Alempi toimihlö	18,4	43,0	32,3	6,3	100,0	158
Työntekijä	24,8	38,5	28,5	8,1	100,0	480

*Taulukko 6.10. Ammattiasema ja kireä työtahti*

Kireä työtahti näytti vaivaavan jokaista ammattiasemaa melko samansuuntaisesti. Jokaisen ryhmän yleisimmäksi vastaukseksi nousi usein –vaihtoehto (vastausprosentit vaihtelivat 38,5 ja 49,2 % välillä). 28,6 % ylemmistä toimihenkilöistä koki, että heidän työssään on melkein aina kireä työtahti, kun taas maanviljelijöistä tämän vaihtoehdon valitsi 12,7%. Ylemmät henkilöt tulivat esille työssään vallitsevan kovan kiireen vuoksi.

Työmäärää suhteessa aikaan kartoittavassa kysymyksessä tuli esille mielenkiintoisia seikkoja. Esimerkiksi maanviljelijöiden vastauksissa korostui selkeästi työn määrä verrattuna käytössä olevaan aikaan. Heistä kolmasosa vastasi melkein aina ja täsmälleen sama määrä valitsi usein –vaihtoehdon. Maanviljelijät kokivat, että heidän aikansa ei riitä kaiken työn suorittamiseen. Edelleen ylempien toimihenkilöiden vastaukset kuvastivat vahvaa suuntausta suuresta työmäärästä aikaan verrattuna. Heistä kolmasosa oli sitä mieltä, että heillä on melkein aina työtä enemmän kuin ehtii tehdä. Usein –vastausvaihtoehdon valinnoita oli myös yhtä suuri määrä. Pienyrityksien, työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden yleisin vastaus oli joskus –vaihtoehto tähän kysymykseen.

## 7 Rasittuneisuusluokittelu

Tutkiessani ja analysoidessani tuloksia, jotka olin saanut valitsemieni kysymysten ja eri taustamuuttujien avulla, aloin kehittää erityistä työhön liittyvää rasittuneisuusluokittelua. Minua kiinnosti luokitella eri tavoin rasittuneet omiin luokkiinsa ja näin ollen muodostaa näistä luokista nelikenttä. Luokittelun pohjana olivat jo aikaisemmin saatujen tulosten ja analysointien kohteena olleet kysymykset ja niihin annetut vastaukset.

Nelikentän perustan muodostivat kaksi kysymystä, jotka olivat:

1. *Miten usein työnne on ruumiillisesti rasittavaa?*
2. *Entä miten usein työnne on henkisesti rasittavaa?*

Molempien kysymysten vastausvaihtoehdot olivat:

1. *Ei koskaan*
2. *Harvoin*
3. *Joskus*
4. *Usein*
5. *Melkein aina.*

Tutkimusmatkallani kokeilin erilaisia vaihtoehtoja nelikentän toteuttamiseksi. Alun perin lähdin liikkeelle siitä, että muodostaisin nelikentän niin, että huomioisin siinä sekä työn ruumiillisuuden että henkisen rasittavuuden lisäksi myös kiireyttä ja työmäärää –käsittävät kysymykset. Tällä menetelmällä onnistuin saamaan sekä täysin rasittuneet että ei rasittuneet aineistostani esiin, mutta fyysisesti ja henkisesti väsyneiden paikoittaminen oli ongelmallista. Tietokoneajoissani törmäsin aina sellaiseen joukkoon, joka ei kuulunut mihinkään. Yritysten ja erehdysten kautta päädyin kokeilemaan vaihtoehtoa, jossa käsitteelin vain työn ruumiillista ja henkistä

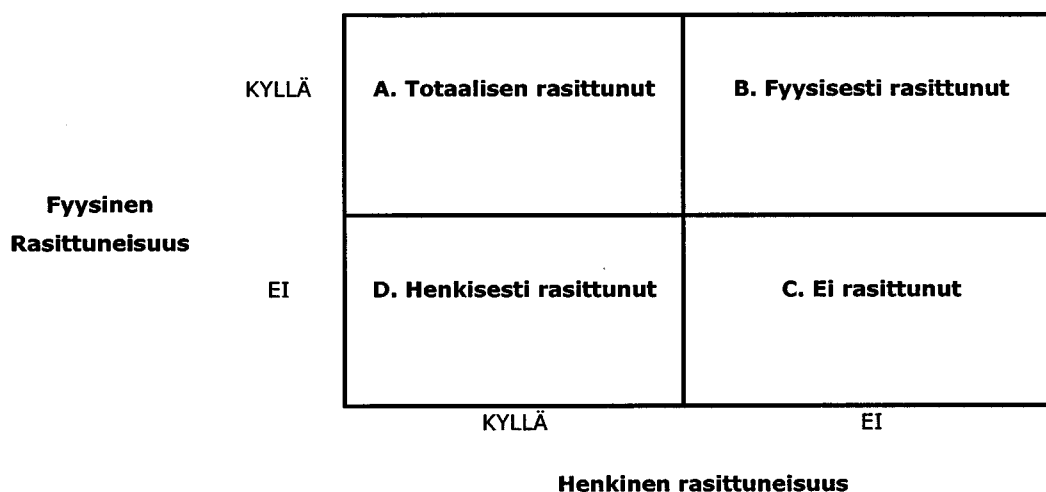
rasittavuutta. Molempien kysymysten vastaukset muutin kaksiluokkaisiksi (kyllä tai ei). Tällä tavoin nelikentän muuttujia yksinkertaistamalla sain luokittelun perustan tehdyksi.

Kysymysten kaksiluokkaistamisen tein niin, että kyllä-luokkaan kuuluivat vastausvaihtoehdot usein ja melkein aina ja ei-luokkaan ei koskaan, harvoin ja joskus. Aluksi pohdin kyllä-ei -jaon muodostamista vaihtoehtojen harvoin ja joskus välistä. Suoritin erilaisia tilastoajoja ja tutkin minkälaisia ryhmittelyjä olisin tällä jaottelulla saanut aikaan. Tutkielmani aihetta ja näkökulmaani ajatellen, olisin näin menettelemällä saanut itselleni suotuisampia tuloksia, mutta päädyin kuitenkin tähän ”jyrkempään” jakoon. Mielestäni jako usein/joskus -vaihtoehtojen välistä on riittävä, kun otetaan huomioon ihmisten yleiset puhutavat. Usein -vastausvaihtoehto sisältää jo melko vahvan painotuksen, kun taas joskus -vastaus on helpompi antaa. Uskon, että erilaisiin kyselyihin osallistuvat helposti valitsevat keskitien vastauksen ollessaan epävarmoja omista tuntemuksistaan tai jopa silloin, kun he eivät ymmärrä esitettyä kysymystä tai väittämää. Luokittelu näin suoritettuna tekee tutkimustyöni tuloksista uskottavammat ja pohdinnalle selkeämmät.

Ensimmäisen rasittuneisuusluokan muodostin niin, että jos kyselyyn osallistunut oli vastannut molempiin kysymyksiin joko vaihtoehdolla 4 (usein) tai 5 (melkein aina), hän kuului luokkaan A, jonka nimesin rasittuneisuusluokaksi ”totaalinen”. Jos taas osallistuja oli vastannut työn ruumiillista rasittavuutta koskevaan kysymykseen vaihtoehdoilla 4 (usein) tai 5 (melkein aina) ja kysymykseen henkisestä rasittavuudesta vaihtoehdolla 1 (ei koskaan), 2 (harvoin) tai 3 (joskus), hän kuului rasittuneisuusluokkaan B, jolle annoin nimen ”fyysinen”. Mikäli osallistuja antoi molempiin kysymyksiin joko vastausvaihtoehdon 3 (joskus), 2 (harvoin) tai 1 (ei koskaan), katsoin, että hän kuuluu rasittuneisuusluokkaan C, jota kutsuin nimellä ”ei rasittunut”. Neljänteen luokkaan kuuluivat ne henkilöt, jotka olivat vastanneet muihin kuin työn henkistä rasittavuutta mittaavaan kysymykseen joko 4 (usein) tai 5 (melkein aina) -vaihtoehdoin sekä kysymykseen fyysisestä rasittavuudesta vaihtoehdolla 1 (ei koskaan), 2 (harvoin) tai 3 (joskus). Tämä viimeinen rasittuneisuusluokka oli D ja sille annoin nimen ”henkinen”.

Kehittelemäni rasittuneisuusluokittelu koostui siis neljästä eri tyypistä, jotka olivat A. Totaalisen rasittunut, B. Fyysisesti rasittunut, C. Ei rasittunut ja D. Henkisesti

rasittunut. Nelikentän tarkoituksena oli tuoda esille eri tavoin työssään väsyneiden yleisimmät piirteet. Edellä tutkielmassani esitellyt tulokset viitoittavat matkaani työssään rasittuneiden paikallistamiseksi ja sijoittamiseksi nelikenttääni.



*Kuva 7.1. Nelikenttä rasittuneisuudesta*

## 7.1 Sukupuoli ja ikä nelikentässä

Jakaessani tutkimukseen osallistuneet eri rasittuneisuusluokkiin sukupuolen mukaan löysin joitakin eroavaisuuksia. Totaalisen rasittuneiden -luokassa naisten osuus oli lievästi suurempi kuin miesten, kun taas fyysisesti rasittuneiden kohdalla yli puolet oli miehiä, mikä tulos myös korostuu, kun huomioidaan koko aineiston jakautuminen sukupuolten mukaan, sillä naisiahan oli joukossa enemmän (52,1 %) kuin miehiä. Ei rasittuneiden -luokassa naisia oli hieman enemmän verrattuna miehiin. Aineistossani sekä naisista että miehistä noin joka kolmas kuului henkisesti rasittuneiden luokkaan.

<b>Rasittuneisuusluokka</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>
A-Totaalisen rasittunut	18,0	20,5
B- Fyysisesti rasittunut	20,8	18,3
C- Ei rasittunut	27,9	29,1
D- Henkisesti rasittunut	33,3	32,1
Yhteensä %	100,0	100,0
Lukumäärä n	456	498

*Taulukko 7.1. Sukupuoli ja rasittuneisuus*

Sukupuolierojen lisäksi minua kiinnosti iän tuoma merkitys eri rasittuneisuusluokkiin jakautumisessa. Tulokset tästä esitetään myös taulukkona, josta ilmenee mielenkiintoisia asioita. Nuorimmasta ikäryhmästä eli alle 25-vuotiaista miehistä

lähes joka kymmenes oli totaalirasittunut, kun taas nuorista naisista jopa joka neljäs oli totaalisen rasittunut. Ero tässä on kohdin on todella merkittävä. Mikä selittää nuorten naisten korkeaa rasittuneisuutta, sillä heistä 27,3 % sijoittui henkisesti rasittuneiden luokkaan. Kokevatko nuoret työelämään siirtyneet tai juuri siirtymässä olevat naiset itsensä heikommiksi taistelussa paikastaan työmarkkinoilla? Vasta koulunsa päättäneet voivat hyvinkin tuntea lievää alemmuutta työuransa alkuvaiheissa työkokemuksen puuttumisen vuoksi. Lisäksi mahdollinen äitiys yhdistettynä työelämään siirtymisellä on taatusti nuorelle aikuiselle hämmentävää aikaa.

Rasittuneisuusluokka	Alle 25-vuotiaat		25–34-vuotiaat		35–44-vuotiaat		45–54-vuotiaat		Yli 54-vuotiaat	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
A-Totaalisen rasittunut	25,0	9,6	16,7	25,7	17,7	15,5	20,0	16,7	28,6	22,0
B- Fyysisesti rasittunut	11,4	34,6	16,7	21,8	14,5	16,3	21,9	18,3	24,3	16,0
C- Ei rasittunut	36,3	42,3	26,4	22,8	32,3	25,6	25,2	30,8	31,4	24,0
D- Henkisesti rasittunut	27,3	13,5	40,2	29,7	35,5	42,6	32,9	34,2	15,7	38,0
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lukumäärä n	44	52	102	101	124	129	155	120	70	50

*Taulukko 7.2. Ikä, sukupuoli ja rasittuneisuus*

Taulukosta 7.2. voidaan nähdä, kuinka tilanne kääntyi vastakkaiseksi tarkastellessani seuraavaa ikäluokkaa. 25–34-vuotiaiden miesten kohdalla yhdistettynä sekä henkinen että fyysinen rasittuneisuus (totaalirasittuneisuus) oli selkeästi yleisempää kuin samanikäisillä naisilla. Joka neljäs 25–34-vuotiaista miehistä kuului totaalisen rasittuneiden –luokkaan. Ero samanikäisiin naisiin oli merkittävä, sillä samaan ikäluokkaan kuuluvista naisista 16,7 % kuului totaalisen rasittuneiden luokkaan. Kolmikymmppisten naisten paikoittuminen henkisesti rasittuneiden luokkaan oli hätkähdyttävän suurta. Tämän ikäryhmän naisista 40,2 % kuului tähän ryhmään.

Mikä selittää nuorten aikuisten rasittuneisuutta? Asiaan vaikuttavia seikkoja on monia, mutta yksi merkittävä syy tähän on ikään sidotut roolit ja ikänormit. Monet kokevat paineita siitä, mitä pitäisi olla tietyn ikäisinä. Ulkopuolella ja ihmisten keskuudessa on koodisto, jonka mukaan tulisi edetä ja se kertoo esimerkiksi sen, että työelämässä pitäisi olla saavutettuna jo tietynlainen asema. Uskon, että kolmikymmppisille on tärkeää oman osaamistason ja kykyjen osoittaminen sekä uran luominen. Kolmikymmppisyyteen liittyy erityisiä ajatuksia tai jopa vaatimuksia jonkinlaisesta valmiudesta ja aikuisuuteen liittyvien velvollisuuksien täyttämisestä. Tähän ikäkauteen liittyy myös olettaamus elämän tukipilareiden vakaudesta ja

jatkuvuudesta. Työ on selkeästi yksi mittari ja toinen on perhe. On selvää, että näiden kahden, työssä etenemisen ja perheen perustamisen, yhdistäminen voi uuvuuttaa.

Saadut tulokset nuorten ja nuorten aikuisten korkeista rasittuneisuusprosenttiluvuista olivat aika huimia. Se, että 25–34-vuotiaista naisista noin 40 % oli henkisesti rasittuneita, oli hyvin silmiinpistävää. Tämä tulos kertoo problematiikasta, joka liittyy perheen ja työn yhteensovittamiseen. Samaa aihepiiriä käsitteli Raija Kalimo 15.10.2000 Helsingin Sanomien haastattelussa, jossa hän totesi, että suuri osa suomalaisista pitää perhe-elämän ja töiden yhteensovittamisongelmia yhtenä syypäänä siihen, että ei jaksa töissä.

Ongelmavyvyhti työn ja perheen yhteensovittamisen kohdalla on hyvin kompleksinen. Molemminsuuntainen vaikutus on mahdollista. Jos henkilöllä on vaikeata kotona, nämä ongelmat luultavimmin heijastuvat myös työhön ja päinvastoin. Saija Maunon (1999) väitöskirjatutkielma käsittelee työn ja perheen vuorovaikutusta ja yksilön hyvinvointia stressiteoreettisesta viitekehystä käsin. Hänen ensimmäisen artikkelinsa tavoitteena oli kuvata työn ja perhe-elämän välistä vuorovaikutusta yksittäisen työntekijän kokemana. Artikkelissa hän tarkasteli sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan yleisyyttä sekä työhön ja perhe-elämään liittyviä stressitekijöitä, jotka voivat aiheuttaa ristiriidan tuntemuksia. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työ häiritsi useammin perhe-elämää kuin perhe työtä. Työn stressitekijät, kuten työn epävarmuus ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä, olivat yhteydessä etenkin työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Sitä vastoin perheen stressitekijät, joista mainitaan muun muassa puolison työssäkäynti, olivat yhteydessä erityisesti perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Saija Maunon mukaan ristiriita työstä perheeseen oli yhteydessä lisääntyneisiin työahdistuksen, -masennuksen ja -uupumuksen tuntemuksiin. (Mauno 1999, 43–44.)

Kun ajatellaan tutkielmani aineistoa ja tutkimuksen suoritusajankohtaa lamavuosien aikana, on mielenkiintoista pohtia Saija Maunon saamia tutkimustuloksia suhteessa omaan aineistooni. Työn stressitekijöiden mainitaan olevan yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Tyypillistä lamavuosien työelämälle oli erityisesti työssä koettu epävarmuus, jolla tarkoitetaan muun muassa työttömyyden uhkaa ja työn muutosten merkittävyyttä ja todennäköisyyttä, joka taas lisäsi omalta osaltaan työahdistuksen ja -uupumuksen tunteita. Näillä tuloksilla voidaan selittää

ymmärrettävästi erityisesti lamavuosien, omassa tutkielmassani vuoden 1994, työelämään liittynyttä problematiikkaa. (Mauno 1999, 43–44.)

Aineistooni kuuluvilla naisilla ruumiillinen ja henkinen väsyneisyys lisääntyi iän myötä, kun asiaa tarkastellaan niin, että käydään läpi tietyn ikäluokan jakaantuminen eri rasittuneisuusluokkiin. 45–54-vuotiaista naisista joka viides kuului totaalisen rasittuneiden luokkaan ja joka kolmas taas henkisesti rasittuneiden luokkaan. Vanhimma ikäluokasta 28,6 % naisvastaajista oli totaalisen rasittuneita ja ei rasittuneita tässä ikäryhmässä oli lähes joka kolmas, kun joka neljäs 45–54-vuotiaista naisista oli ei rasittunut. Yli 54-vuotiaat naiset olivat niin henkisesti kuin fyysisestikin väsyneitä. Ikäluokassa ei henkinen rasittuneisuus ollut erityisen suurta, mutta sen sijaan fyysinen ja totaaliseksi väsyneisyydeksi luettu totaalirasittuneisuus oli varsin yleistä. Luultavimmin tämän ikäiset naiset eivät enää joudu taistelemaan paikastaan työelämässä eivätkä he enää ole kovin uraorientoituneita. Tämän ikäluokan naiset ovat elämäntilanteessa, jossa lapset ovat muuttaneet jo vuosia aikaisemmin kodista pois ja mahdollisesti nyt heillä on aikaa itselleen ja harrastuksilleen. Useat saattavat jo aloittaa unelmoinnin eläkepäivistä ja tämänkin vuoksi työelämä saattaa tuntua hyvinkin raskaalta, mikä näkyi korkeana totaalirasittuneiden joukon lukumääränä vanhimmassa ikäryhmässä. Lisäksi tähän vaikuttanee ikääntyvän naisen terveydentilan ja fyysisen voiman hupeneminen.

Tutkimusaineistoon kuuluvien miesten jakautumisessa eri rasittuneisuusluokkiin oli merkittäviä eroja. Nuorimmassa ikäluokassa eli alle 25-vuotiailla fyysinen rasittuneisuus oli hyvin yleistä, sillä reilu kolmasosa kuului tähän ryhmään. Ei rasittuneiden määrä oli korkea (42,3 %), jos sitä verrataan muihin ikäluokkiin, sillä 25–34-vuotiaissa ei rasittuneita oli enää vain 22,8 %. Niin kuin edellä jo mainittiin molempien sukupuolien kohdalla 25–34-vuotiaat nousivat esiin rasittuneisuuksien voimakkaan lisääntymisen vuoksi. 35–44-vuotiaista miehistä suuri osa (42,6 %) kuului henkisesti rasittuneiden –luokkaan. Tällaista tulosta voidaan selittää niin, että kyseisen ikäluokan miehet panostavat työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen hyvin voimakkaasti. Tässä vaiheessa töihin liittyvien näyttöjen ja kykyjen esittämisen olisi pitänyt jo tuottaa tuloksia ja toisaalta työelämään pyrkivien nuorten, innokkaiden osaajien edessä on pystyttävä näyttämään taitonsa ja kykynsä.

## Rasittuneisuus ja kotiin liittyvät velvollisuudet

Koska sukupuolten ja eri ikäryhmien väliltä löytyi mielenkiintoisia eroja, halusin tutkia, miten kotiin liittyvien velvollisuuksien tekeminen jakautui. Esimerkiksi tieto siitä, että aineistooni kuuluvat 25–34-vuotiaat naiset olivat väsyneempiä kuin miehet, sai minut pohtimaan kotitöiden jakautumista ja mahdollisia niihin liittyviä sukupuolieroja. Kyselylomakkeessa oli kysymys kotitöiden jakautumisesta eli kuka/ketkä perheessänne hoitavat seuraavat kotiin liittyvät velvollisuudet. Kotitöinä oli mainittu ruuanlaitto, siivous, pyykki ja lastenhoito. Vastausvaihtoehdot olivat aina itse, tavallisesti itse, puolison kanssa yhdessä, tavallisesti puoliso, aina puoliso ja muut. Aluksi suoritin tietokoneajon, jossa tarkasteltiin yleisesti naisten ja miesten vastauksia näihin kysymyksiin. Vastaukset kysymyksiin kertoivat karulla tavalla siitä, että monet naiset työskentelevät kahdessa paikassa eli sekä kodin ulkopuolella että kotona. Kysymykseen siivouksesta miehistä 18,9 % vastasi siivoavansa aina itse tai tavallisesti itse, kun taas naisista 61,4 % vastasi samoin. Puolison kanssa yhdessä – vastauksia annettiin samansuuntaisesti, sillä molemmista sukupuolista noin 35 % vastasi näin. Pyykin hoito oli vieläkin selkeämmin naisten työsarkaa, sillä siihen vastattiin taulukon 7.3. mukaisesti.

	Aina itse	Tavallisesti itse	Puolison kanssa yhdessä	Tavallisesti puoliso	Aina puoliso	Muut	Yht %	N
Nainen	52,4	29,6	14,8	1,5	0,2	1,5	100,0	473
Mies	11,2	4,9	15,4	32,0	27,1	9,3	100,0	428

*Taulukko 7.3. Sukupuoli ja pyykin hoito*

Seuraavaksi tarkastelin eri rasittuneisuusluokkiin kuuluvien, sekä naisten että miesten, vastauksia kotitöiden tekemisestä. Totaalirasittuneista naisista 42,1 % teki aina ruoan itse, henkisesti rasittuneiden naisten kohdalla prosenttiluku oli 29,1 % ja ei rasittuneilla 34,1 %. Ruoanlaitto yhdessä puolison kanssa tapahtui naisten vastausten mukaan totaalirasittuneilla 17,9 %:lla ja ei rasittuneilla naisilla 26,5 %:lla. Siivous ja pyykin hoito olivat selkeämmin sukupuolisesti jakautuneita velvollisuuksia eli ne hoituivat pääasiallisesti naisten toimesta. Lasten hoidon suhteen tulokset eivät olleet niin sukupuolijaottuneita. Taulukossa 7.4. esitän miesten vastaukset siitä, kuka heidän perheessään hoitaa lasta.



	Aina itse	Tavallisesti itse	Puolison kanssa yhdessä	Tavallisesti puoliso	Aina puoliso	Muut	Yht %	N
A - Totaali	6,1	2,0	49,0	24,5	14,3	4,1	100,0	49
B - Fyysinen			60,4	18,8	12,5	8,3	100,0	48
C - Ei rasittunut	2,9	1,5	69,1	17,6	4,4	4,4	100,0	68
D - Henkinen	4,9	2,9	59,8	18,6	8,8	4,9	100,0	102

*Taulukko 7.4. Miespuolinen rasittunut ja lasten hoito*

Mielenkiintoista vastauksissa oli, että ei rasittuneet miehet hoitivat eniten lapsiaan yhdessä puolison kanssa. Heidän kohdallaan tasa-arvo toteutui parhaiten. Totaalirasittuneiden kohdalla taas aina itse lapsensa hoitajia oli luokkien määrä suhteutettuna eniten ja heillä lasten hoitaminen puolison kanssa yhdessä oli vähäisintä. Rasittuneisuuden laatuun ja intensiteettiin vaikutti se, hoidettiinko lapsia yhdessä vai erikseen. On helppoa kuvitella, että tilanne, jossa velvollisuus on vain toisen harteilla, lisää rasittuneisuuden tunteita. Tehtävien ja velvollisuuksien tasapuolinen jakautuminen oli nähtävissä selkeimmin nimenomaan ei rasittuneiden kohdalla.

	Aina itse	Tavallisesti itse	Puolison kanssa yhdessä	Tavallisesti puoliso	Aina puoliso	Muut	Yht %	N
A - Totaali	32,7	21,8	45,5				100,0	55
B - Fyysinen	34,0	9,4	56,6				100,0	53
C - Ei rasittunut	22,4	17,1	59,2			1,3	100,0	76
D - Henkinen	18,4	20,4	59,2	1,9			100,0	103

*Taulukko 7.5. Naispuolinen rasittunut ja lasten hoito*

Naisten kohdalla lasten hoitoon liittyneistä vastauksista nousi esille mielenkiintoisia asioita. Erityisesti totaalisen rasittuneet naiset hoitivat suuressa määrin itse lapsensa. Myös fyysisesti rasittuneista naisista noin kolmasosa hoiti aina itse lapsensa. Heidän kohdallaan kuitenkin puolison kanssa yhdessä lasten hoitamista tehtiin reilusti enemmän kuin totaalirasittuneiden kohdalla. Ei rasittuneiden ja henkisesti rasittuneiden vastaukset kertoivat suuremmasta tasa-arvosta, jos ajatellaan, että lasten hoitoon pitäisi osallistua molempien puolisojen tasapuolisesti. Sukupuolijakautuneisuus lasten hoidon kohdalla oli hyvin suurta.

Kotiin liittyvien velvollisuuksien hoitaminen oli yleisellä tasolla tarkasteltuna jokseenkin sukupuolijakautunutta. Se käsitys, että useat naiset joutuvat tekemään kahta työtä, ei ainakaan tämän aineiston pohjalta, muuttanut. Suomessa, jossa naisten työskentely kodin ulkopuolella on hyvin yleistä ja se seikka, että useat naiset keskittyvät yhä suuremmissa määrin uraansa ja työhön, on muuttanut tilannetta.

Edelleen myös tilanne on tasa-arvoistunut yhteiskunnallisten muutosten ja roolimallien muuttumisen myötä. Ajan henki on muuttunut ja sukupolvien välillä on nähtävissä selkeä erilaisuus. Esimerkkinä tästä voi mainita miesten lisääntyneen kiinnostuksen vanhempain loman pitämiseen ja mahdolliseen hoitovapaalle jäämiseen.

Työelämän asiantuntija Bruce Hiebert (1998, 194–198) on kirjoittanut perheen ja työn yhdistämisestä. Hänen mukaansa sekä perhe että työ, jotka molemmat liittyvät syvällisimpiin identiteettikysymyksiin ja henkilökohtaisiin tarpeisiin, voivat vaatia raivostuttavassa määrin uskollisuutta. Nykyään informaatioteknologian aikana moni työ vaatii käytettävissä olemista 24 tuntia vuorokaudessa, ja perhe vaatii sitä aina. Tämä yhdistelmä aiheuttaa jatkuvia paineita. Etätyöskentelyn kautta kodista on tullut myös paikka, jossa ansaitaan työtuloja. Nykyisin monet eivät voi enää jättää työtään lähtiessään kotiin perheen luo, vaan työ on siellä, missä hekin.

Ajatuksena etätyöskentely on hyvin toimiva, jos sen organisoii järkevästi. Vaarana siinä on, että työ pitää työntekijän otteessaan jatkuvasti eikä siitä osata irrottautua. Niin kuin Hiebert toteaa perheen ja työn kilpailevien tarpeiden keskellä on yritettävä löytää dynaaminen tasapaino, joka tarkoittaa joustavuutta ja taitoa siirtää rajoja niin, että molemmat ihmiselämän puolet pysyvät terveinä. (Hiebert 1998, 196.)

Antti Kasvion, joka on myös perehtynyt työelämän tutkimiseen, mukaan tieto- ja viestintätekniikan kehitys on johtanut siihen, että ihmiset ovat aina töissä. 1980-luvulla tulevaisuudentutkija Alvin Toffler oli päätellyt tietotekniikan vapauttavan työn ajan ja paikan kahleista, mutta hänen ennustuksensa ei käynyt toteen. Työ näyttää levinneen yhä enemmän ihmisten arkeen. Esimerkiksi työsuhdematkapuhelimesta syntyvän puhelinlaskun hinnalla yritykset ostavat työntekijöidensä vapaa-ajan. Kasvio arveleekin, että siitä, miten ihmiset nitovat työn ja muut elämän arvot ja velvollisuudet yhteen, on tulossa todellinen ongelma. (Junkkari 2000, D 7).

## **7.2 Rasittuneisuusluokat ja ammattiasema**

Ammattiasema on yksi niistä taustamuuttujista, jonka vaikutusta halusin tutkia suhteessa työssä koettuun niin henkiseen kuin fyysiseenkin rasittuneisuuteen. Asian

selkeyttämiseksi esitän tulokset kahdessa taulukossa, joista ilmenee aineistooni kuuluvien henkilöiden ammattiasemat sukupuolen mukaan.

Ammattiasema	A Totaalisen rasittunut	B Fyysisesti rasittunut	C Ei rasittunut	D Henkisesti rasittunut	Yht %	N
Maanviljelijä	38,2	47,1	14,7		100,0	34
Pienyrittäjä	22,7	27,3	22,7	27,3	100,0	22
Yrittäjä	19,0	14,3	38,1	28,6	100,0	21
Ylempi toimihlö	11,1		20,6	68,3	100,0	63
Alempi toimihlö	12,7	1,0	35,3	51,0	100,0	102
Työntekijä	23,4	25,4	30,5	20,7	100,0	256

*Taulukko 7.6. Nainen, ammattiasema ja rasittuneisuus*

Ammattiasema	A Totaalisen rasittunut	B Fyysisesti rasittunut	C Ei rasittunut	D Henkisesti rasittunut	Yht %	N
Maanviljelijä	53,3	36,7	10,0		100,0	30
Pienyrittäjä	17,9	32,1	14,3	35,7	100,0	28
Yrittäjä	28,2	17,9	15,4	38,5	100,0	39
Ylempi toimihlö	6,0	1,2	29,8	63,1	100,0	84
Alempi toimihlö	3,7		31,5	64,8	100,0	54
Työntekijä	19,5	30,3	32,6	17,6	100,0	221

*Taulukko 7.7. Mies, ammattiasema ja rasittuneisuus*

Maanviljelijän ammatti ainakin tämän aineiston mukaan osoittautui hyvin rasittavaksi, sillä sekä naisista että miehistä melkein kaikki olivat joko totaalisen tai fyysisesti rasittuneita. Tämän ammattiryhmän uupumusta todistaa myös Kalimon ja Toppisen tutkimus työuupumuksesta, jossa se korostui erityisesti maa- ja metsätaloudessa. Mikä sitten tutkijoiden mukaan selittää maa- ja metsätalouden alalla esiintyvää työuupumusta? Suhteellisen suuri sairastavuus ja henkisen hyvinvoinnin ongelmien yleisyys ovat vaivanneet alaa, mutta nämä seikat eivät kuitenkaan nousseet ongelmaa selittäviksi asioiksi. Myöskään ikä- tai sukupuolirakenteen erot eivät selittäneet ilmiötä. Sitä vastoin tutkijat korostivat viime vuosien yhteiskunnallisten tapahtumisen merkitystä työuupumuksen kehitysprosessin taustalla. Elinkeinoelämän rakenteellinen muutos ja kansainvälistyminen ovat aiheuttaneet turvattomuutta ja epävarmuutta. Kyynistyneisyyden lisääntyminen ja ammatillisen itsetunnon laskeminen ovat ymmärrettäviä oloissa, joissa työn tulevaisuus on epävarmaa ja kun työltä on kokonaisuutena häviämässä pohja. Asian merkitystä lisää myös, kun ammatti on edustanut elämäntapaa ja näin ehkä ollut oleellisempi osa identiteettiä. (Kalimo & Toppinen 1997, 37–38.)

Useissa tapauksissahan maanviljelijäisyys siirtyy sukupolvelta toiselle. Tällaisessa työssä jatkuvuudella on suuri merkitys. Lisäksi maanviljelijällä työn erottaminen

vapaa-ajasta voi olla hyvinkin ongelmallista, koska työ on sitovaa ja sen tekemistä rytmittävät ja määrittelevät monet itsestä riippumattomat tekijät, kuten säätila.

Pienyrittäjän tai itsenäisen ammatinharjoittajan sijoittuminen eri rasittuneisuusluokkiin kertoo ammattiin liittyvistä rasituksen tunteista. Heistä lähes joka kolmas oli fyysisesti rasittunut ja henkisesti rasittuneita aineistossa oli saman verran. Yrittäjillä jakauma oli samankaltainen kuitenkin sillä erolla, että heidän joukossaan henkinen rasittuneisuus oli yleisintä, sillä yli kolmasosa yrittäjistä oli henkisesti rasittuneita. Joka neljäs kuului totaalisen rasittuneiden joukkoon. Yksityisyrittäjyyteen liittyy samoja piirteitä kuin maanviljelijyyteen, sillä heidänkin kohdallaan työ voidaan mieltää kokonaisvaltaisemmaksi ja sitovammaksi eli voidaan puhua elämäntyö -käsitteestä. Lisäksi tulosten tulkinnassa on huomattava tutkimuksen ajankohta, joka sijoittui vaikeisiin lamavuosiin, jolloin talouden laskusuhdanne kohdistui erityisesti myös yrittäjien tilanteeseen. Konkurssihakemusten määrä lisääntyi voimakkaasti eritoten Helsingissä, missä ne kasvoivat vuodesta 1989 vuoteen 1990 49 %:lla ja koko maassa 32 %:lla (Hyypiä 1993, 28–29).

Henkinen rasittuneisuus korostui selkeästi ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. 147:sta ylemmästä toimihenkilöstä 96 (65,3 %) sijoittui henkisesti rasittuneiden – luokkaan. Alempien toimihenkilöiden kohdalla tilanne oli samankaltainen, sillä yli puolet heistä oli henkisesti rasittuneita prosenttilukujen jakautuessa niin, että miehistä 64,8 % ja naisista 51,0 % kuului tähän ryhmään. Naisten ja miesten välillä tässä ammattiasemassa näkyi eroja myös totaalisten rasittuneiden kohdalla niin, että alempina toimihenkilöinä toimivista naisista enemmän kuin joka kymmenes oli totaalisen rasittunut, kun taas miehistä alle neljä prosenttia kuului tähän ryhmään. Sitä vastoin työntekijöiden määrä henkisesti rasittuneiden luokassa oli huomattavasti vähäisempi ja maanviljelijöitä ei tähän luokkaan sijoittunut laisinkaan. Toimihenkilöiden voimakasta esiintymistä nimenomaisesti henkisesti rasittuneiden luokassa haluan tutkia tarkemmin. Ainakin osa rasittuneisuudesta selittyy töiden korkealla vaatimustasolla ja tunteesta omasta riittämättömyydestä muutosten myllertämällä työpaikoilla. Työskentelevätkö toimihenkilöt erityisen kovan paineen ja kiireen alla?

Tarkasteltaessa henkisesti rasittuneita ylempiä toimihenkilöitä omana osajoukkonaan selkeästi esille nousee kaksi tekijää, jotka ovat toistuvat ylityöt ja perheellisyys. Lähes

puolet heistä teki ylitöitä säännöllisesti, kun taas ainoastaan 20,2 % ei tehnyt koskaan ylitöitä. Kiintoisaa oli myös havaita, että suurin osa (83,4 %) heistä eli parisuhteessa. Tämä viittaa problematiikkaan, joka liittyy erityisesti perheen ja työn tasapainoiseen yhdistämiseen.

Akateemisilla aloilla esiintyvä kilpailun kiristyminen on asia, johon on kiinnitetty huomiota vuosituhannen vaihteessa. Helsingin yliopiston sosiologian professori Riitta Jallinoja pohdiskeli 3.10.2000 esitettyssä Yleisradion TV-uutisissa nykyistä tilannetta. Hänen mukaansa kilpailu on kiristynyt ja vaatimustaso työtehtävissä on kasvanut. Lisäksi menestyksen jano on lisääntynyt. Näiden asioiden yhdistyminen työelämässä luo taatusti paineita ihmisille. Uskon, että tilanne oman tutkimusaineiston keruu- ja käsittelyvaiheessa 1990-luvun puolivälissä on ollut osittain samansuuntainen. Aika on voinut olla jopa työelämässä oleville rasittavampaa, sillä taistelu työpaikan saamiseksi ja säilyttämiseksi on ollut laman jälkivuosina hyvin kuluttavaa ja rankkaa. Näinä vuosina monet työnsä säilyttäneet joutuivat ahkeroimaan kahden ihmisen edestä ja joka päivä näyttämään oman korvaamattomuutensa työpaikallaan.

Kun työssä koettua väsymystä ja rasittuneisuutta tarkastellaan eri rasittuneisuusluokkiin sijoittumisen kautta esimerkiksi ylempien toimihenkilöiden kautta, niin voidaan todeta, että ainakin tähän tutkimusaineistoon kuuluvat olivat henkisesti rasittuneita työssään. Henkinen rasittuneisuus oli hyvin yleistä, sillä naispuolisista ylemmistä toimihenkilöistä 68,3 % ja miehistä 63,1 % kuului tähän ryhmään. Tässä ammattiasemassa oli näkyvissä naisten korostunut väsyneisyys, sillä vain joka viides näistä naisista tunsi olevansa ei rasittunut.

### **7.3 Rasittuneisuusluokat ja toimiala**

Seuraavaksi tarkastelen toimialaa suhteessa eri rasittuneisuusluokkiin. Käyn läpi yksityisen ja julkisen sektorin eroja työhön liittyvässä rasittuneisuudessa ja saamieni tulosten takia haluan tutkia tarkemmin julkista sektoria ja sen eri lohkoja.

Yksityisissä yrityksissä tai yhtiöissä työskentelevistä (477 henkilöä) ihmisistä 28,7 % kuului henkisesti rasittuneiden ryhmään. Joka viides tähän luokkaan kuuluvista oli totaalisen rasittunut sukupuolten jakautuessa niin, että naisista 18,6 % ja miehistä 22,2 % kuului tähän ryhmään. Fyysisesti rasittuneita oli yksityisellä sektorilla toimivista

henkilöistä 22 %:a. Toinen suuri ryhmä oli julkishallinnon alue, johon yhdistin kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän, valtion ja valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä olevat. Ihmisten jakautuminen eri rasittuneisuusluokkiin yksityis- ja julkissektorin välillä oli hyvin selkeä. Suhteutettuna yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä työskentelevät olivat fyysisesti rasittuneempia kuin julkisella sektorilla työskentelevät. Henkinen rasittuneisuus sitä vastoin käänsi asetelman toisinpäin. Julkisen sektorin palveluksessa olevat olivat henkisesti väsyneempiä kuin yksityisen sektorin työntekijät, sillä heistä 41,6 % oli henkisesti rasittuneita.

Toimiala	A Totaalisen rasittunut	B Fyysisesti rasittunut	C Ei rasittunut	D Henkisesti rasittunut	Yht %	N
Yksityinen	20,5	22,0	28,7	28,7	100,0	477
Julkinen	18,1	13,9	26,3	41,6	100,0	353
Muu	19,5	15,9	34,1	30,5	100,0	82

*Taulukko 7.8. Toimiala ja rasittuneisuus*

Kolmas toimiala, johon yhdistin osuustoiminnallisessa yrityksessä tai yhteisössä, muussa yhteisössä tai järjestössä tai jossain muussa työskentelevät, ei erottautunut erityisemmin yksityisen sektorin rasittuneisuusmääristä. Henkisen rasittuneisuuden kohdalla tässä toimialassa oltiin lähempänä yksityisen sektorin prosenttilukuja kuin julkisen. Ei rasittuneita oli tässä ryhmässä eniten verrattuna muihin toimialoihin.

Minua kiinnosti julkisen sektorin tulokset nimenomaisesti henkisen rasittuneisuuden yleisyyden vuoksi. Tarkastelussahan on huomioitava myös julkiseen sektoriin liittyvä sukupuolijako, joka oli tässä aineistossa merkittävä. Naiset olivat selvänä enemmistönä 224 henkilöllä (63,4 %) kokonaisuudessaan 353 julkishallinnossa työskentelevän henkilön joukossa. Julkisen sektorin palveluksessa työskentelevistä naisista melkein joka neljäs oli totaalisen rasittunut. Henkisestä väsymyksestä kärsi noin 40 %:a. Miesten kohdalla totaalirasittuneisuus oli harvinaisempaa, sillä heistä 7,8 % kuului totaalirasittuneiden ryhmään, kun taas henkisesti rasittuneita oli 45,7 %. Seuraavaksi haluan tutkia tarkemmin julkisen sektorin ja rasittuneisuuden suhdetta. Asian selvittämiseksi on tarkasteltava lähemmin julkishallinnon eri alueita ja eri tavalla rasittuneiden sijoittumista tällä alueella.

### **Julkinen sektori ja rasittuneisuus**

Julkisen sektorin alat oli jaettu varsinaiseen hallintoon, maanpuolustukseen, palo- ja pelastustoimeen, opetukseen tai tutkimukseen, terveydenhuoltoon, sosiaalitoimeen,

kulttuuri- ja virkistyspalvelut, kiinteistö- ja rakennustoimeen, puhtaanapitoon sekä liikenteeseen tai tietoliikenteeseen.

	Vars. Hallinto turvallisuus	Opetus tai tutkimus	Terveyden- huolto	Sosiaali-toimi	Kulttuuri/ virkistys	Kiinteistö ja rak.toimi	Liikenne/ tietoliikenne
A-Totaalisen rasittunut	7,0	11,7	29,2	30,4	8,3	17,6	10,3
B- Fyysisesti rasittunut	4,7	1,7	12,5	15,9	41,7	35,3	13,8
C- Ei rasittunut	32,6	31,7	20,8	15,9	16,7	26,5	37,9
D- Henkisesti rasittunut	55,8	55,0	37,5	37,7	33,3	20,6	37,9
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Yhteensä n	43	60	72	69	12	34	29

*Taulukko 7.9. Julkinen sektori ja rasittuneisuus*

Taulukosta ilmenee selkeästi terveydenhuollon ja sosiaalitoimen synkeältä näyttävä tilanne, kun tarkastellaan totaalisen rasittuneiden määrää. Molempien alojen ihmisistä lähes joka kolmas oli totaalisen rasittunut. Esimerkiksi 69:stä sosiaalitoimen työntekijästä 21 tunsi itsensä totaalisen rasittuneeksi. Nämä tulokset vahvistavat sitä näkemystä, että työuupumusta esiintyy runsaasti nimenomaan ihmissuhdetyötä tekevillä ihmisillä. Burnout -tutkimushan lähti alunperin liikkeelle Yhdysvalloista, jossa alettiin tutkia hoitotyöhön liittyvää stressiä ja henkistä väsymystä. Tieteellisen tutkimuksen alkuvaiheissa burnout -ilmiö liitettiin intensiivisiä voimia vaativaan ihmissuhdetyöhön, ja sitä on pidetty ihmissuhdetyön henkisenä työsuojeluongelmana. (Pöyhönen 1987, 262). Nykyään työuupumus ymmärretään jo muidenkin alojen ongelmaksi. Viimeisten kahden vuoden ajan onkin käyty paljon keskustelua IT- ja uusmedia-alalla lisääntyneistä uupumustapauksista.

Naisten henkinen ja fyysinen rasittuneisuus vain korostui, kun tarkastelin lähemmin esimerkiksi sosiaalitoimen ja terveydenhuollon alueita, jotka ovat tyypillisesti naisvaltaisia aloja. Terveydenhuollon 72 työntekijästä 60 oli naisia, joista 23 henkilöä oli henkisesti rasittuneita ja 18 totaalisen rasittuneita. Vastaavasti sosiaalitoimen palveluksessa olevista 69 henkilöstä 66 oli naisia. Naisista 34,9 % (23) oli henkisesti rasittuneita ja 31,8 % (21) totaalisen rasittuneita. Sosiaalitoimen hankalaa tilannetta pohdittiin myös Helsingin Sanomien artikkelissa 21.11.2000, jossa kerrottiin työvoimatoimistojen kamppailusta paineen alla. Artikkelin mukaan työvoimatoimiston henkilöstö käy työterveydenhuollossa selvästi aikaisempaa enemmän. Käynnin syynä on yhä useammin työuupumus. Helsingin

työvoimatoimiston johtajan Rebecka Svedlinin mukaan ongelma on hyvin vakava ja asiasta on keskusteltava. Syiksi Helsingin työvoimatoimistojen ilmapiirin kireydelle hän mainitsee tiukat tulostavoitteet ja tiedon parinkymmenen viran lakkauttamisesta vuonna 2001. (Nieminen 2000b, 48.)

Julkisen sektorin aloilla fyysistä rasittuneisuutta esiintyi eniten kulttuuri- ja virkistystoimen tehtävissä toimivilla. Yli 40 % aloilla työskentelevistä oli fyysisesti rasittuneita. Kiinteistö- ja rakennustoimen sekä puhtaanapidon tehtävät koettiin myös ruumiillisesti rasittavina. Fyysisesti väsyttäväksi ei todettu työtä opetuksen ja tutkimuksen saralla. Kokonaan ei rasittuneita oli vastaajien yleinen lukumääräinen, suhteellinen jakautuminen eri aloihin huomioon otettuna eniten liikenteen ja tietoliikenteen sekä varsinaisen hallinnon, maanpuolustuksen, palo- ja pelastustoimen tehtävissä toimivilla. Edelleen terveydenhuollon ja sosiaalitoimen tehtäviin liittyvä rasittuneisuus näkyi ei rasittuneiden suhteellisen vähäisessä määrässä. Sitä vastoin henkinen rasittuneisuus toi esille eroja eri julkisen sektorin alueilla.

Henkisesti rasittuneita eri aloilla työskentelevien lukumäärä huomioon otettuna oli suhteellisesti enemmän varsinaisen hallinnon, maanpuolustuksen, palo- ja pelastustoimen sekä opetuksen tai tutkimuksen aloilla. Näiden molempien alojen ihmisistä yli puolet kuului henkisesti väsyneiden luokkaan. Esimerkiksi 60:stä opetuksen ja tutkimuksen alalla työskentelevästä 33 tunti itsensä henkiseksi rasittuneeksi. Tämä kertoo selkeästi alaan liittyvästä henkisestä raskaudesta. Ihmissuhdetyöntekijöistä erityisesti opettajia ja heidän väsymistään on tutkittu enemmän. Opettajan työ on vaativaa ja usein heidän aikansa kuluukin suuressa määrin kurinpidollisiin tehtäviin, kuten järjestyksen ylläpitoon. Lisäksi kouluja ja ylipäättään opetusta koskeva säästäminen on osaltaan vaikuttanut opettajien väsymykseen. Ryhmät ovat suuria ja tämä seikka taas aiheuttaa lisää ongelmia opetustilanteissa. Useissa tapauksissa yhteiskunnallinen pahoinvointi näkyy juuri lasten ja nuorten käyttäytymisessä. Myös opettajille säilytetty kasvattajan rooli on lisännyt opettajan työn monimuotoisuutta, vaativuutta ja rasittavuutta.

Kalimon ja Toppisen työuupumustutkimuksesta nousi myös esille koulutus- ja terveydenhuoltoalaan liittyvä työn raskaus. Koulutusala onkin aina saanut osakseen huomiota työuupumukseen liittyvissä tutkimuksissa. Opetustyö sisältää niitä ihmissuhdetyön kuormitustekijöitä, jotka useiden tutkimusten mukaan ovat jopa ehto



työuupumuksen esiintymiselle. Kalimon ja Toppisen tutkimuksen koulutus- ja opetustehtävissä toimivilla korostui kolmesta eri osa-alueesta erityisesti väsymys. Mielenkiintoinen tulos oli se, että terveydenhuollossa työuupumusta oli keskimääräistä vähemmän, vaikka sitä on yleisesti pidetty yhtenä työuupumuksen erityisenä riskialana. Yhtenä mahdollisena selityksenä tälle tulokselle pidetään sitä, että näillä aloilla tietämys ongelmasta ja sen yleisyydestä on sisäistetty ja asialle on ryhdytty tekemään jotain. Opettajien stressiä ja terveydenhuollon ammattilaisten työuupumusta on Suomessakin tutkittu jo 1980-luvulla. Asiasta on keskusteltu ja henkilöstöä on koulutettu, mikä on saattanut lisätä edellytyksiä välttää vakavinta työuupumusta, arvelevat Kalimo ja Toppinen. (Kalimo & Toppinen 1997, 37–38.)

Tuoretta tietoa työssä koetusta rasittuneisuudesta ja kiireestä antaa Työterveyslaitoksen monitieteisen tutkimusryhmän tekemä Työ ja terveys – haastattelututkimus. Tutkimuksen pohjana oli Työterveyslaitoksen puhelinhaastattelu, johon vastasi 2 900 suomenkielistä 24–64-vuotiasta keväällä 2000. Vastauksia verrattiin 1997 tehtyyn vastaavaan tutkimukseen. Myös tästä tutkimuksesta on nähtävissä sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja julkisen liikelaitoksen työpaikkoihin liittyvä työn henkinen rasittavuus. Tutkimusprofessori Kari Lindströmin osallistuneiden vastaukset kertoivat liikelaitostamisesta. Kun muilla aloilla kiire ja henkinen rasittavuus oli hienoisesti vähentynyt, julkisen liikelaitoksen palveluksessa olevilla se oli selvästi lisääntynyt. (Vehkakoski 2000a, A 8.)

Vaikka kiireen kokeminen oli lievästi vähentynyt vuodesta 1997, oli se edelleenkin yleistä, sillä noin 45 % vastanneista tunsivat kiirettä töittensä kanssa. Kiireen todettiin vähentyneen erityisesti majoitus- ja ravitsemusaloilla, rahoitusalailla sekä koulutusalailla. Runsas kolmannes tutkimukseen osallistuneista koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Julkishallinnossa työskentelevät tunsivat nyt selvästi enemmän stressin oireita kuin kolme vuotta sitten. Lisäksi terveys- ja sosiaalipalveluiden työntekijöiden stressioireilu oli lisääntynyt vuodesta 1997. Lindström selittää julkiseen sektoriin liittyvää väsymystä ja rasittuneisuutta sillä, että näillä aloilla työntekijät ovat iäkkäämpiä eli työväki on vanhenemassa enemmän kuin muilla sektoreilla. (Vehkakoski 2000a, A 8.)

Julkisella sektorilla työskentelevien asema ei ole tutkimusten mukaan parantunut lamavuosien ajoista. Työssä koettu rasittavuus oli ja on edelleenkin hyvin yleistä.

Erityisesti terveydenhuollon ja sosiaalitoimen aloilla työskentelevien työ koettiin sekä henkisesti ja ruumiillisesti raskaana. Samasta suuntauksesta kertoo myös Työministeriön työolobarometri 1999, jossa todetaan, että sekä työn fyysinen ja psyykkinen rasittavuus että kiire ovat vähentyneet hyvin harvan palkansaajan mielestä ja vastaavasti erittäin monet ovat sanoneet tällaisten rasitustekijöiden lisääntyneen. Nopeimmin työn henkinen ja fyysinen rasittavuus on lisääntynyt kuntien työpaikoilla. Työn ruumiillinen rasittavuus on lisääntynyt kunnissa enemmän kuin muilla sektoreilla, mutta muutosnopeus on kuitenkin hidastunut useiden vuosien ajan. Sen sijaan henkisen rasittavuuden lisääntyminen kuntien työpaikoilla on ollut voimakasta ja myös muutosnopeus on pysynyt useita vuosia entisellä tasolla. Valtion työpaikoilla työn fyysisen rasittavuuden lisääntyminen kuntiin verrattuna koetaan pienenä ongelmana. Henkisen rasittavuuden kasvu on sitä vastoin ollut voimakasta. (Ylöstalo 2000, 130–134.)

Työn rasittavuutta ja sen lisääntymistä useilla aloilla ei voi kiistää ja koska tutkimukset kertovat myös kiireen ja kireän työtahdin kokemusten lisääntymisestä, aion seuraavaksi tutkia näiden seikkojen merkitystä tutkimusaineistostani muodostetuissa rasittuneisuusluokissa.

#### **7.4 Kireä työtahti ja työn määrä suhteessa rasittuneisuusluokkiin**

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Raija Kalimon mukaan jatkuva kiire työpaikalla vaikeuttaa eniten työssä jaksamista. Tämä tieto on saatu tuoreesta vuonna 2000 tehdystä kyselystä, mutta kiire on vaivannut työntekijöitä jo aikaisemminkin, sillä jo vuonna 1984 tehdystä työolotutkimuksesta selviää, että kiire koetaan työssä viihtymistä heikentävänä seikkana. Tutkimukseen, jonka lopullisessa otoksessa oli 4502 henkilöä, osallistuneista naisista ja miehistä runsas kolmannes oli sitä mieltä, että kiire ja kireä aikataulu heikentävät työssä viihtymistä. Neljännes naisista ja noin viidennes miehistä ilmoitti, että kireä aikataulu ja kiire aiheuttavat melko tai erittäin paljon haittaavaa rasitusta. Kiireen laatu vaihtelee työn luonteesta riippuen. Teollisuustyössä se yhdistyy pakkotahtisuuteen, asiakaspalvelutyössä liian suurin asiakasmääriin ja toimistotyössä kiire liittyy tiukkoihin aikatauluihin. Kiireen kokemiseen vaikuttaa se, pääseekö ihminen itse säätelemään työtahtiaan. Kiire saatetaan kokea myönteisenä, jolloin se on haaste ja osa mielekästä työkokonaisuutta.

Päinvastainen tilanne syntyy, jos kiire on jatkuvaa ja pakkotahtista. (Kauppinen-Toropainen 1987, 73.)

Erään toimihenkilöihin kohdistuneen tutkimuksen mukaan kiire ja henkinen rasitus menivät aivan yksiin. Henkistä räsitusta kokeneet kokivat usein myös kiirettä. Kiireen tunnetta lisäsi myös se, missä määrin toimihenkilö oli sidoksissa tietokonepääteeseen. Niissä töissä, joissa muistivaatimukset sekä päätöksenteko-, järjestelykyky- ja suunnittelukykyvaatimukset olivat korkeammalla, myös kiire tuntui suurimmalta. Kiireen tuntemiseen ei vaikuta ainoastaan töiden iso määrä vaan se, että on niin paljon keskeneräisiä töitä. Ne kuormittavat muistia ja mieltä. Kun asioita ei ehdi viedä loppuun asti, ne ovat alitajunnassa ja aiheuttavat keskeneräisen olon. Huoli tekemättömistä töistä koettiin räsitustekijänä, joka kuluttaa myös itsetuntoa. Ihmisen itselle asetetut odotukset eivät toteudu, kun hän ei saa tehdyksi kaikkea, mitä on suunnitellut ja tämä näkyy huonona itsetuntona. (Lindström 1990, 43–46.)

Toimihenkilötutkimuksen mukaan suomalaiset palkansaajamiehet tunsivat olevansa kovimmassa henkisessä räsituksessa keski-ässä, kun taas naisten kohdalla keski-ikään sattuva työn henkinen rasittavuus ei näkynyt niin selvästi. Miehillä tunne fyysisestä räsituksesta väheni iän mukana, naisilla tilanne oli sitä vastoin toisinpäin. Tätä ilmiötä selitti osaltaan töiden erilaisuuden ohella fysiologiset ilmiöt. Tutkimuksen mukaan voitaneen sanoa, että mitä haastavimmat, monipuolisemmat työt, sitä enemmän koettiin myös henkistä räsitusta. On huomioitava, että henkinen rasittuneisuus ei kuitenkaan välttämättä ole ilmaus sellaisesta mitä ei haluta, vaan siinä on myös mukana myönteistä, vetovoimaista haasteellisuutta. (Lindström 1990, 43–46.)

Niin kuin aikaisemmin on todettu, tutkimushetkellä vuonna 1994 tilanne useilla työpaikoilla oli hyvin ongelmallinen. Erilaiset säästöleikkaukset ja irtisanomiset eivät vaikuttaneet työn määrään laskevasti. Tämä suuntaus sitä vastoin lisäsi työnsä säilyttäneiden työssä kokemaa, niin henkistä kuin fyysistä räsitusta, kun heidän piti selviytyä suuresta työtaakasta vähennetyillä resursseilla. Seuraavaksi haluankin tutkia, miten eri tavoin rasittuneet vastasivat kysymyksiin kireästä työtahdistista ja työmäärästä.

	A Totaalisen rasittunut	B Fyysisesti rasittunut	C Ei rasittunut	D Henkisesti rasittunut	Yht %	N
Melkein aina	36,9	15,6	8,2	39,3	100,0	122
Usein	25,3	17,7	24,2	32,8	100,0	198
Joskus	5,0	19,3	46,4	29,3	100,0	140
Harvoin tai ei koskaan		22,2	61,1	16,7	100,0	36

*Taulukko 7.10. Nainen, rasittuneisuusluokat ja kireä työtahti*

Naisilla rasittuneisuuden esiintymisen ja kireän työtahtin välillä oli selkeä yhteys. Esimerkiksi totaalisen rasittuneet kokivat työssään pääosin melkein aina tai usein kiirettä. Harvoin tai ei koskaan –vastauksia ei annettu tässä luokassa laisinkaan. Fyysisesti rasittuneiden kohdalla tilanne ei ollut aivan niin silmäänpistävä, sillä heidän joukossa oli myös henkilöitä, joita kiire vaivasi vain harvoin tai ei koskaan. Melkein aina –vastauksen valitsi noin 40 % henkisesti rasittuneista, kun taas ei rasittuneista vain alle joka kymmenes valitsi tämän vaihtoehdon.

	A Totaalisen rasittunut	B Fyysisesti rasittunut	C Ei rasittunut	D Henkisesti rasittunut	Yht %	N
Melkein aina	40,6	18,8	2,1	38,5	100,0	96
Usein	17,9	23,6	21,5	36,9	100,0	195
Joskus	5,9	20,6	44,1	29,4	100,0	136
Harvoin tai ei koskaan		7,2	82,1	10,7	100,0	28

*Taulukko 7.11. Mies, rasittuneisuusluokat ja kireä työtahti*

Miesten kohdalla yhteys rasittuneisuuden kokemisen ja kireän työtahtin välillä oli naisia selkeämpi. Melkein aina kireää työtahtia kokevista miehistä noin 40 % oli sekä totaalisen että henkisesti rasittuneita. Ei rasittuneista vain kaksi vastaajaa (2,1 %) oli vastannut melkein aina kysymykseen kireästä työtahtista. Totaalisen rasittuneisuuden kokemisessa kireä työtahti oli merkittävässä asemassa. Harvoin tai ei koskaan –vastausta ei antanut kukaan totaalisen rasittunut. Ruumiillinen rasitus sitä vastoin ei ollut niin selvästi yhteydessä kiireen kokemiseen. Fyysistä rasittuneisuutta esiintyi myös tapauksissa, joihin kireä työtahti ei kuulunut.

Vuonna 1997 tehdyn työolotutkimuksen mukaan kiirettä ilmenee yhä useampien suomalaisten työpaikoilla. Euroopan union maissa vuonna 1996 tehdyn tutkimuksen mukaan Suomi oli kärkisijoilla kiireen kokemisen suhteen. Kasvu on ollut selkeää jo vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien. Kiireen hallitsevuus työelämässä on niin suurta, että sen tutkimista pidetään hyvin tärkeänä. Anna-Maija Lehdon mukaan kiireestä seuraa uupumus, jos asiaan ei tartuta ajoissa. Työolotutkimuksessa kiirettä tutkittiin useilla erilaisilla kysymyksillä. Eri muuttujien kautta yritettiin selvittää ihmisten

suhtautumista työpaineiden kokemiseen. Naisille tyypillisempiä olivat taukojen riittämättömyys, uupumisvaaran kokeminen ja paineen alla työskentely. Tutkimuksesta nousi esille naisten ja miesten erilainen suhde työpaineisiin, joka näkyi niin, että naisten työssä työpaineet olivat selkeämmin siirtyneet korkeampaa koulutusta vaativiin tehtäviin. (Lehto 1998a, 44–49.)

Aineistostani saadut tulokset puoltavat tutkimuksia, joissa kiire mainitaan yhdeksi olennaiseksi syyksi työuupumuksen esiintymisessä. Lisäksi vastaukset kysymykseen ”Miten usein teillä on työssänne työtä enemmän kuin ehtii tehdä” vahvistivat myös suuren työmäärän vaikutusta eri rasittuneisuusluokkiin sijoittumisessa.

	<b>A Totaalisen rasittunut</b>	<b>B Fyysisesti rasittunut</b>	<b>C Ei rasittunut</b>	<b>D Henkisesti rasittunut</b>	<b>Yht %</b>	<b>N</b>
Melkein aina	39,4	11,9	11,0	37,6	100,0	109
Usein	26,6	20,1	17,4	36,2	100,0	149
Joskus	10,2	19,9	40,4	29,5	100,0	166
Harvoin tai ei koskaan	2,8	19,7	55,0	22,5	100,0	71

*Taulukko 7.12. Nainen, rasittuneisuusluokat ja työn määrä suhteessa aikaan*

Kysymykseen ”Miten usein teillä on työssänne työtä enemmän kuin ehtii tehdä?” melkein aina –vastauksen antaneista naisista suurin osa oli joko totaalisen tai henkisesti rasittuneita. Yli puolet harvoin tai ei koskaan –vastauksen antaneista oli ei rasittuneita. Totaalirasittuneilla oli nähtävissä työn määrän vaikutus rasittuneisuuden kokemisessa, sillä heistä vain 2,8 % vastasi harvoin tai ei koskaan.

	<b>A Totaalisen rasittunut</b>	<b>B Fyysisesti rasittunut</b>	<b>C Ei rasittunut</b>	<b>D Henkisesti rasittunut</b>	<b>Yht %</b>	<b>N</b>
Melkein aina	35,8	12,6	11,6	40,0	100,0	95
Usein	22,4	21,7	18,2	37,8	100,0	143
Joskus	7,8	24,2	35,3	32,7	100,0	153
Harvoin tai ei koskaan	6,3	23,4	54,7	15,6	100,0	64

*Taulukko 7.13. Mies, rasittuneisuusluokat ja työn määrä suhteessa aikaan*

Miesten osalta samaa kysymystä tarkasteltaessa havaittiin, että fyysisesti rasittuneilla miehillä ei työn määrä ole välttämättä työn rasitusta lisäävä tekijä. Totaalisen rasittuneilla taas näkyi työn määrän merkitys rasittuneisuuden kokemisessa. Sekä naisilla että miehillä työn määrän voidaan todeta vaikuttavan selvästi rasittuneisuuteen.

## **7.5 Yhteenveto rasittuneisuusluokista**

### **A Totaalisen rasittunut**

Rasittuneisuusluokituksessani totaalisen rasittunut oli henkilö, joka “kärsi” niin henkisestä kuin fyysisestäkin työhön liittyvästä rasituksesta. Aineiston naisista noin joka viides kuului tähän luokkaan, mikä määrä oli miesten kohdalla vähän alhaisempi. Sukupuolten välinen ero ei noussut merkittäväksi, kun taas sitä vastoin rasittuneisuuden tarkastelu iän kautta toi esille joitakin mielenkiintoisia eroja. Nuorilla alle 25-vuotiailla ja yli 54-vuotiailla naisilla totaalirasittuneisuus oli hyvin yleistä, sillä heistä joka neljäs ja useampikin kuului totaalisen rasittuneiden ryhmään. Miesten kohdalla ikäluokat 25–34-vuotiaat ja yli 54-vuotiaat keräsivät eniten ihmisiä, jotka olivat totaalisen rasittuneita. Nuorten rasittuneisuutta selittää ikään liittyvä herkkyyks ja kokemuksen puute. Vanhempien vastaajien totaalirasittuneisuutta vaikuttaa luultavimmin korkeamman iän tuomat muutokset.

Tarkasteltaessa totaalisen rasittuneiden koulutustaustaa ilmeni, että noin joka neljäs kansakoulun käyneistä kuului totaalisen rasittuneiden luokkaan. Myös peruskoulun tai keskikoulun suorittaneista runsas viidesosa oli totaalisen rasittuneita. Naispuolisista maanviljelijöistä melkein 40 % sijoittui totaalirasittuneiden luokkaan. Myös noin joka neljäs työntekijä oli totaalisen rasittunut. Miespuolisista maanviljelijöistä enemmän kuin puolet oli totaalisen rasittuneita. Myös yrittäjät olivat melko usein totaalisen rasittuneita. Toimialoihin kohdistuneessa vertailussa ei ollut nähtävissä erityisen merkittäviä eroja. Jokaisella eri toimialalla olevista työntekijöistä noin viidesosa oli totaalisen rasittunut.

### **B Fyysisesti rasittunut**

Ruumiillisesti itsensä rasittuneeksi kokeva oli useimmiten mies. Erityisesti alle 25-vuotiaat paikoittuivat tähän luokkaan, sillä heistä kolmasosa oli fyysisesti rasittuneita. Kun miehillä fyysinen rasittuneisuus väheni iän kasvaessa, naisten kohdalla asia oli päinvastainen. Yli 54-vuotiaista naisista noin joka neljäs oli fyysisesti rasittunut, kun miesten kohdalla prosenttiluku oli enää 16.

Kansakoulun käynneistä suurin osa (30,3 %) oli fyysisesti rasittuneita. Fyysinen rasittuneisuus oli yleistä myös kansalaiskoulun suorittaneilla, sillä heistä joka neljäs

kuului tähän ryhmään. Ammattiasemaa tarkasteltaessa maanviljelijänaisista lähes puolet oli fyysisesti rasittuneita, kun miesten osuus jäi pienemmäksi. Toimihenkilöitä ei tästä luokasta löytynyt juuri laisinkaan, mikä selittynee työn fyysisellä puutteella. Toimialoihin kohdistuneessa vertailussa yksityinen sektori oli kärjessä, sillä yksityisen puolen työntekijöistä 22,0 % oli fyysisesti rasittuneita, kun taas julkisen osuus oli vain 13,9 %.

### **C Ei rasittunut**

Ilman suuria rasituseroja työskenteli hieman enemmän naisia kuin miehiä. Sukupuolten välinen ero ei ollut kuitenkaan merkittävän suuri. Nuorimmassa ikäluokassa eli alle 25-vuotiaissa ei rasittuneiden miesten osuus oli aika korkea. Miesten kohdalla vähiten ei rasittuneita oli 25–34-vuotiaiden joukossa. Alle 25-vuotiaista naisista useampi kuin joka kolmas kuului ei rasittuneiden joukkoon.

Peruskoulutukseltaan kansalaiskoulun suorittaneet olivat yleisimmin ei rasittuneita. Heistä 35,1 % kuului tähän luokkaan. Molempien sukupuolten kohdalla maanviljelijöiden vähäinen sijoittuminen ei rasittuneisiin vain korosti tähän elämäntyöksi mainitun työn raskautta. Naisia yrittäjäyys ei rasittanut samoin kuin heidän miespuolisia kollegoita. Toimialakohtainen tarkastelu osoitti, että yksityisellä sektorin työntekijät olivat lievästi vähemmän rasittuneita kuin julkisen puolen ihmiset. Muuksi nimetty toimialan, johon kuului muun muassa osuustoiminnalliset yritykset tai yhteisöt ja muut yhteisöt tai järjestöt, työntekijöistä suurin osa (34,1 %) kuului ei rasittuneiden luokkaan.

### **D Henkisesti rasittunut**

Henkistä rasittuneisuutta kuvaava luokka keräsi tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Iän kautta vertailu sitä vastoin toi esille kiinnostavia eroavaisuuksia. Kahdessa nuorimmassa ikäluokassa henkinen rasittuneisuus oli selkeästi yleisempää naisilla kuin miehillä. 25–34-vuotiaista naisista jopa noin 40 % oli henkisesti rasittuneita. Yli 54-vuotiailla taas henkinen rasittuneisuus oli paljon vähäisempää, sillä heistä vain 15,7% kuului tähän ryhmään. Miesten kohdalla henkinen rasitus oli yleisintä 35–44-vuotiailla. Naisiin verrattuna myös vanhin ikäluokka eli yli 54-vuotiaat miehet olivat hyvin edustettuina henkisesti rasittuneiden joukossa.

Henkinen rasittuneisuus ja korkeampi koulutus kulkivat selkeästi käsi kädessä. Akateemisen loppututkinnon suorittaneista suurin osa (71,7 %) oli henkisesti rasittuneita. Ylioppilastutkinnon suorittaneista 170 henkilöstä 76 kuului henkisesti rasittuneiden luokkaan. Väittämää korkeamman koulutuksen ja henkisen rasituksen yhteydestä vahvisti osaltaan kansakoulun suorittaneiden vähäinen edustus henkisesti rasittuneiden luokassa, sillä heitä oli vain 17,4 %. Erityisesti naispuoliset ylemmät toimihenkilöt nousivat esiin aineistosta henkisesti rasittuneina. Maanviljelijöitä ei tähän luokkaan kuulunut ollenkaan. Tuotantotehtävissä toimivat työntekijät olivat vähemmän edustettuina tässä luokassa. Vertailu eri toimialojen ja rasittuneisuuden välillä osoitti, että julkisen sektorin työntekijät olivat useimmin henkisesti rasittuneita

## 8 Yhteenveto

Vuosituhanen vaihteessa suomalaista työelämää voidaan kutsua kiireiseksi ja henkisesti vaativaksi. Kilpailu työpaikoilla on kasvanut. Jatkuvien muutosten hallinta ja sietäminen ovat usean työntekijän arkipäivää. Teknologia ja sen mukanaan tuomat uudet välineet sekä globalisoituminen ovat muuttaneet työn luonnetta monilla aloilla. Työnteko ei ole enää sidottu aikaan eikä paikkaan vaan se voi kulkea mukana 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Tämän yhdistäminen perhe-elämään luo omat haasteensa. Tasapainoilu tällaisessa tilanteessa ei voi olla aiheuttamatta paineita ja samalla se luo otollisen maaperän työssä rasittumiselle.

Gunnar Aronsson, professori Ruotsin työelämäninstituutista kuvaili TV2:n 10.7.2000 esitetystä dokumentista "Tulielut ja uupuneet" tämänhetkistä työelämän tilaa. "Aikaisemmin työelämällä oli selkeät puitteet. Etenkin teollisuudessa painettiin aloitusnappia aamulla ja lopetusnappia illalla, jolloin kaikki pysähtyi. Nyt on toisin. Työ tehdään pitkälti ihmisten päässä. Ihmismielen prosesseja ei voi käynnistää ja lopettaa noin vain. Nykyisin työongelmat valvottavat ihmisiä öisin. Työ levittäytyy sekä ajallisesti että maantieteellisesti, ja ihmiset vievät töitä kotiin, koska sitä ei voi katkaista. Nykyisin työ on luonteeltaan sellaista, että työntekijä voi parantaa työpanostaan lähes loputtomasti. Ennen tiedettiin tarkasti, milloin työ oli tehty."

Työn levittäytyminen sekä työn ja perheen tasapainoinen yhdistäminen ovat selkeästi olleet tärkeitä aihealueita työhön liittyneessä yhteiskunnallisessa keskustelussa uuden



vuosituhannen vaihteessa myös Suomessa. Joissain yrityksissä on jo ryhdytty toimiin asian hoitamiseksi. Muun muassa Nokiassa on alettu huomioida kotiin ja parisuhteeseen liittyviä asioita yhä enemmän. Huolehtimalla tehtäväkuvat ja työmäärät realistisiksi pyritään tukemaan myös kotiasioita (Riihola 2000, 8). Vaikka työuupumuskeskustelu onkin saanut tuulta purjeisiinsa noususuhdanteen IT- ja pörssihiuman myötä, on jo tutkimuksessa käyttämästäni aineistostani selvästi luettavissa työssä rasittuneisuuden ennusmerkit. Pahimpien lamavuosien jälkeen vuonna 1994 suomalaiset työntekijät olivat melko rasittuneita.

Suomalaisten työelämää voidaan tutkielmassa saatujen tulosten perusteella kuvailla aika rasittavaksi ja hektiseksi. Työn fyysistä rasittavuutta ei koettu niin vahvasti kuin henkistä, joka oli molempien sukupuolten kohdalla hyvin yleistä. Kireä työtahti näytti kuuluvan hyvin monen normaaliin työpäivään. Työtä rasittavaksi eivät kokeneet vain keski-ikäiset ja sitä vanhemmat vaan esimerkiksi henkinen rasittuneisuus oli yllättävän yleistä myös nuorilla, juuri työelämään siirtyneillä henkilöillä.

Siviilisäädyn tarkastelu suhteessa työn fyysiseen ja henkiseen rasittuneisuuteen ei tuonut esiin mitään selkeää riippuvuutta. Kuitenkin tulokset osoittivat, että parisuhteen ja perheen hoitaminen tuo oman lisänsä rasittuneisuuden kokemiseen, sillä esimerkiksi naimattomat eivät kokeneet henkistä rasitusta niin paljon kuin parisuhteessa elävät. Sosiaalisen tuen merkitystä ihmiselle ei voi väheksyä ja useissa työuupumukseen liittyvissä tutkimuksissa se onkin nähty suojaverkkona työuupumusta vastaan. Kuitenkin nykyisessä vaativassa työympäristössä perhe saatetaan joskus kokea myös rasitteena töiden hyvälle hoitamiselle.

Tarkastaeltaessa koulutuksen riippuvuutta työssä koettuun rasitukseen analogia matala koulutus – fyysinen työ ja ylempi koulutus – henkisempi työ toimii myös suhteessa rasitukseen. Vähän tai ei ollenkaan kouluttautuneet näyttivät täten kärsivän fyysisestä rasituksesta enemmän kuin muut ja korkeasti koulutetut olivat yleensä henkisesti rasittuneempia.

Koulutustaso luonnollisestikin heijasti myös ammattiasemaan. Fyysinen rasittuneisuus oli selkeästi yleisempää työntekijöiden ja maanviljelijöiden keskuudessa. Henkisesti rasittuneita puolestaan olivat erityisesti yrittäjät ja ylemmät toimihenkilöt. Vastuu ja valta tuntuivat siten kasvattavan henkistä rasittuneisuutta.

Kehittämäni rasittuneisuusluokittelu toimi työkaluna työntekijöiden profiilien tutkimisessa ja kategorisoinnissa. Työkalulla tutkimusaineisto pystyttiin jakamaan neljään eri luokkaan: totaalisen rasittuneisiin, fyysisesti rasittuneisiin, henkisesti rasittuneisiin sekä ei rasittuneisiin. Yllättävää oli, että totaalirasittuneista löytyi paljon nuoria naisia nuorten miesten osuuden jäädessä paljon pienemmäksi. Tämä ero näytti kuitenkin tasaantuvaan iän kasvaessa. Fyysisesti rasittuneita tuntuivat olevan erityisesti nuoret miehet, kun taas henkinen rasittuneisuus oli ominaista nuorille naisille. Kuitenkin tämä havainto kääntyi päinvastaiseksi tutkittaessa yli 35-vuotiaita, jolloin miehillä henkinen rasittuneisuus oli tyypillisempää.

Oman mausteensa rasittuneisuuskeskusteluun toi kotiin liittyvien velvollisuuksien hoitamisen tarkastelu. Voidaan todeta, että työt eivät vieläkaan jakaudu tasaisesti perheen sisällä, vaan useimmissa tapauksissa nainen hoiti valtaosan kotiin liittyvistä velvollisuuksista. Erityisesti totaalirasittuneille naisille oli ominaista myös suuri vastuu kodista.

Työuupumuksesta ja työhön liittyvästä rasittuneisuudesta tehdyt tutkimukset sekä siihen liittyvä kirjallisuus ei sisältänyt vain synkkiä tilastoja tai tietoja asian vakavuudesta vaan usein niissä tuotiin esille myös ilmiön positiivinen puoli. Työuupumus ei ole vain negatiivinen asia. Sen tarkoituksena on pysäyttää ja saada sairastunut pohtimaan tilannettaan tarkoin. Oleellista hoidossa on oppia ymmärtämään, että kyseessä on pitkäaikaisen paineen aiheuttama rasitus. (Rissanen et al. 1996, 105–106.) Näissä tapauksissa viitataan ihmisen kykyyn nousta vaikeasta tilanteesta. Ne voivat positiivisessa mielessä toimia paikkana yksilön vahvemmakeksi kasvamiselle sekä sitä kautta oman itsensä että työnsä paremmalle tuntemiselle.

### **Mahdolliset jatkotutkimuskohteet**

Kirjallisuus ja tutkimukset, joihin tutustuin tutkielmaa tehdessäni, antoivat monia sysäyksiä uusista tutkimuskohteista. Oma tutkielmani, joka tutkimuskohteen laajuuden ja moniselitteisyyden vuoksi pystyi raapaisemaan vain pintaa, herätti myös useita kiinnostavia ajatuksia jatkotutkimuskohteista. Mielenkiintoista olisi tutkia tarkemmin jotain valitsemistani osa-alueista. Esimerkiksi syventyminen julkisen hallinnon eri sektoreihin sekä syiden ja seurausten tarkempi analyysi olisi varmasti hedelmällistä. Erittäin ajankohtainen tutkimuskohde voisi olla myös perheen ja

työelämän balanssoinnin tutkiminen ja syvempi selvittäminen, ehkä kvalitatiivisin menetelmin. Aihealueena työssä jaksaminen pystyy tarjoamaan mielenkiintoisen tutkimuskentän, josta myös konkreettisen hyödyn ja arvon saavuttaminen olisi mahdollista ja tutkijalle palkitsevaa.

## Lähdeluettelo

- Alasoini, Tuomo, Kyllönen, Mari & Kasvio, Antti (toim.). 1997. Työelämän innovaatiot – väline kilpailukyvyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen. Vuosikirja 1997. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 2. Helsinki.
- Alasuutari, Pertti. 1994. Laadullinen tutkimus. 3. painos. 1. p. 1993. Vastapaino, Tampere.
- Asp, Erkki & Peltonen, Matti. 1991. Työelämän sosiologia. Aavaranta-sarja n:o 23. Keuruu.
- Blom, Raimo (toim.). 1999. Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Hanki ja jää –sarja. Tammer-Paino, Tampere.
- Blom, Raimo. 1999. Tietoyhteiskunnan lupaus. Teoksessa Blom, Raimo (toim.): Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Hanki ja jää –sarja. Tammer-Paino, Tampere. 77–102.
- Cherniss, Cary. 1993. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In: Professional burnout. Recent developments in theory and research. Ed. By W Schaufeli, C Maslach, T Marek. New York. 135–149.
- Cobb, S. 1976. Social support as a moderate of life stress. Psychosomatic Medicine 5 (38). 300–317.
- Eskola, Antti. 1975. Sosiologian tutkimusmenetelmät II. Toisen painoksen toinen muuttamaton lisäpainos. 1. p. 1966. WSOY. Porvoo.
- Farber, Barry A. 1985. Introduction: A Critical Perspective on Burnout. In: Stress and Burnout in the human service professions. Edited by Barry A. Farber. 1–20.
- Hautamäki, Antti & Paavola Vesa. 1995. Laman merkit työyhteisöissä. Muutos, organisaatiokulttuuri ja kognitiiviset mallit. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 1995:2. Helsinki.
- Heiske, Pirkko. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Yrityskirjat Oy. Helsinki.
- Hiebert, Bruce. 1998. Hyvää työtä. Suomentanut Leena Nivala. (Englanninkielinen alkuteos: Good Work – How to Live Your Values in the Workplace. Northstone Publishers. Kelowna, Kanada. 1997.) WSOY. Juva.
- Honkapohja, Seppo & Koskela, Erkki. 1999. The Economic Crisis of the 1990s in Finland. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Keskusteluaiheita – Discussion papers No. 683. Helsinki.
- Hyypiä, Markku. 1993. Laman ennustaminen ja ensivaikutuksia. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia. 1993:2
- Hyypiä, Markku T. 1993. Mielenvireys ja uupumus. Yliopistopaino, Helsinki.

- Julkunen, Raija. 1998. Työn käsite. Teoksessa Elina Saksala (toim.): Muutoksen sosiologia. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Junkkari, Marko. 2000. Uuden talouden supertähdet ovat vapaallakin töissä. Helsingin Sanomat 16.11.2000, Talous D 7.
- Junnonaho, Tuire. 2000. Uusmedia-alan burn outit lisääntyvät. Saatavilla www-muodossa: [www.helsinginsanomat.fi/klik/2000marraskuu/](http://www.helsinginsanomat.fi/klik/2000marraskuu/)
- Juuti, Pauli. 1996. Suomalainen elämänlaatu. JTO-tutkimuksia sarja 10. Tammer-Paino Oy, Tampere.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kauhanen, Juhani. 1996. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY, Helsinki.
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa. 1991. Työuupumus hoitotyössä: henkinen väsymys, kovettuminen ja työnilon lasku miehillä ja naisilla. Työ ja ihminen 5:3, 275–294.
- Keskinen, Vesa. (toim.) 1999. Lama.nousu@hel.fi Havaintoja vuosituhannen vaihteen Helsingistä. Helsingin kaupungin tietokeskus. Edita. Helsinki
- Koistinen, Pertti. 1993. Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 43/1993.
- Lehto, Anna-Maija. 1998a. Kiirettä työpaikoilla. Hyvinvointikatsaus 2/98. Tilastokeskus. 44–49.
- Lehto, Anna-Maija. 1998b. Kuinka työpaineet koetaan? Hyvinvointikatsaus 2/98. Tilastokeskus. 50–53.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. 1998. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Labour market 12/1998, Helsinki 1998.
- Lindström, Kari. 1990. Muutoksessa mahdollisuus. Työolot ja työilmapiiri Suomessa. Teoksessa Väänänen, Alpo (toim.): Tuottavuus paranee – paraneeko elämä? Työ 90. Työelämän laatu. Johtamistaidon opisto. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Maslach, C. & Leiter, M. 1997. The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Maslach, C. & Schaufeli, W B. 1993. Historical and conceptual development of burnout. In: Professional burnout. Recent developments in theory and research. Ed. By W Schaufeli, C Maslach, T Marek. New York.
- Mauno, Saija. 1999. Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor in the Context of the Work-Family Interface. Department of Psychology. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

- Melin, Harri. 1999. Johdanto. Teoksessa Blom, Raimo (toim.): Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Hanki ja jää –sarja. Tammer-Paino, Tampere. 13–20.
- Moilanen, Liisa. 1994. Esimiehet laman puristuksessa. Miten työnohjausryhmät auttavat esimiehiä? Työ ja ihminen 8:4, 303–317.
- Montén, Seppo. 1999. Kun työttömyys ei lähtenytkään Helsingistä. Teoksessa Keskinen, Vesa (toim.): lama.nousu@hel.fi Havaintoja vuosituhannen vaihteen Helsingistä. Helsingin kaupungin tietokeskus. Edita. Helsinki.
- Mäkilä, Atro, Vartia, Pentti & Ylä-Anttila, Pekka. 1999. Teknologia ja työ. Mikä on työn tulevaisuus? Teknologian kehittämiskeskus. Helsinki.
- Niemi, Hannu & Tourunen, Kalevi (toim.). 1996. Tilastoista tiedoiksi. Gummerus. Jyväskylä.
- Nieminen, Martta. 2000a. Perhe ja työ. Haittaako työ perhe-elämää vai perhe työtä. Raija Kalimon haastattelu. Helsingin Sanomat 15.10.2000, E 2.
- Nieminen, Martta. 2000b. Työvoimatoimistot kamppailevat paineen alla. Uupumus ja mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet Helsingissä. Helsingin Sanomat 21.11.2000, Talous D 1.
- Nikula, Jouko. 1999. Hyvää työtä kaikille vai samaa vanhaa rutiinia? Teoksessa Blom, Raimo (toim.): Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Hanki ja jää –sarja. Tammer-Paino, Tampere. 103–121.
- Nätti, Jouko. 1998. Työn muutos: vakaudesta epävakauteen. Teoksessa Elina Saksala (toim.): Muutoksen sosiologia. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Olkinuora, Martti. 1990. Hoitotyötä tekevät uupuvat – mitä tehdä? Työpsykiatrisen näkökulma. Lääkintöhallitus tiedottaa 1990:1, 37–39.
- Pines, Ayla. 1985. On Burnout and the Buffering Effects of Social Support. In: Stress and Burnout in the human service professions. Edited by Barry A. Farber. 155–174.
- Pöyhönen, Terhi. 1987. Loppuunpalamisesta elämänhaluun. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.) Työpsykologia – terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki. 262–279.
- Pöyhönen, Terhi. & Olkinuora, Martti. 1985. Burnout ja stressi hoitoaloilla. Katsauksia No. 75, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Rahkonen, Keijo. 1983. Mitä? ”Työ”. Ymmärtäköön tämän ken taitaa. Kansan Sivistystyön Liitto, Helsinki.
- Riihola, Katja. 2000. Päälliköt ovat niin machoja, että luulevat pärjäävänsä. Länsiväylä 19.11.2000, 8.

- Rissanen R, Sääski K & Vornanen J. 1996. Uudistuvat organisaatiot – käsikirja organisaatioista ja henkilöstöjohtamisesta. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulun julkaisusarjan julkaisuja 1.
- Ruotsalainen, Seppo. 1997. Työelämän kehittämisen haasteita hyvinvoinnin ja tuottavuuden näkökulmasta. Teoksessa Alasoini, Tuomo, Kyllönen, Mari & Kasvio, Antti (toim.): Työelämän innovaatiot – väline kilpailukyvyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen. Vuosikirja 1997. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 2. Helsinki, 42–44.
- Saksala, Elina (toim.). 1998. Muutoksen sosiologia. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Schulman, Harry & Keskinen, Vesa. 1999. Johdattelua aiheeseen. Teoksessa Keskinen, Vesa (toim.): lama.nousu@hel.fi Havaintoja vuosituhannen vaihteen Helsingistä. Helsingin kaupungin tietokeskus. Edita. Helsinki.
- Sihvonen, Arja. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Suomen Mielenterveysseura. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Toppinen, Salla & Kalimo, Raija. 1995 Henkinen väsymys, kyynisyys ja ammatillinen pätevyden tunne: työuupumusta ennustavat tekijät tietotekniikan ammattilaisilla ja muilla. Työ ja ihminen 9:4, 235–254.
- Työelämän muutoksia laman aikana. Työvoiman vuosihaastattelu, syksy 1993. Työmarkkinat 1995:2. Helsinki, Tilastokeskus.
- Uusitalo, Hannu. 1997. Tiede, tutkimus ja tutkielma. 4. Painos (1. p. 1991.). WSOY, Helsinki.
- Valkonen, Marjaana. 1997. Työelämän laatu osana kilpailukykyä. Teoksessa Alasoini, Tuomo, Kyllönen, Mari & Kasvio, Antti (toim.): Työelämän innovaatiot – väline kilpailukyvyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen. Vuosikirja 1997. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 2. Helsinki, 39–47.
- Vartiovaara, Ilkka. 1996. Burnoutista jaksamiseen – aika itkeä, aika iloita. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.
- Vehkakoski, Vellamo. 2000a. Sosiaali- ja terveydenhuollon työ on henkisesti yhä rasittavampaa. Helsingin Sanomat 19.9.2000, A 8.
- Vehkakoski, Vellamo. 2000b. Joka toinen palkansaaja teki ylitöitä elokuussa. Helsingin Sanomat 13.12.2000. A 7.
- Ylöstalo, Pekka, Kauppinen Timo & Heikkilä Asko. 1996. Työolobarometri Marraskuu 1995. Työpoliittinen tutkimus Nro 145. Työministeriö, Helsinki.
- Ylöstalo, Pekka. 2000. Työolobarometri Lokakuu 1999. Työpoliittinen tutkimus Nro 217, Työministeriö, Helsinki.

## Kuva- ja taulukkoluetelo

<i>Kuva 5.1. Työuupumuksen kolmitahoinen oireisto.....</i>	<i>24</i>
<i>Taulukko 6.1. Sukupuoli ja työn rasittavuus .....</i>	<i>42</i>
<i>Kuva 6.1. Ikäluokat aineistossa.....</i>	<i>45</i>
<i>Taulukko 6.2. Ikäluokka ja henkinen rasittavuus .....</i>	<i>45</i>
<i>Taulukko 6.3. Ikäluokka ja kireä työtahti.....</i>	<i>46</i>
<i>Taulukko 6.4. Sukupuoli ja siviilisääty.....</i>	<i>47</i>
<i>Taulukko 6.5. Siviilisääty ja fyysinen rasittavuus .....</i>	<i>48</i>
<i>Taulukko 6.6. Siviilisääty ja henkinen rasittavuus .....</i>	<i>48</i>
<i>Taulukko 6.7. Siviilisääty ja kireä työtahti.....</i>	<i>51</i>
<i>Kuva 6.2. Koulutuksen jakaantuminen.....</i>	<i>53</i>
<i>Taulukko 6.8. Koulutus ja henkinen rasittavuus .....</i>	<i>54</i>
<i>Taulukko 6.9. Ammattiasema ja työn henkinen rasittuneisuus.....</i>	<i>56</i>
<i>Taulukko 6.10. Ammattiasema ja kireä työtahti.....</i>	<i>56</i>
<i>Kuva 7.1. Nelikenttä rasittuneisuudesta.....</i>	<i>59</i>
<i>Taulukko 7.1. Sukupuoli ja rasittuneisuus.....</i>	<i>59</i>
<i>Taulukko 7.2. Ikä, sukupuoli ja rasittuneisuus.....</i>	<i>60</i>
<i>Taulukko 7.3. Sukupuoli ja pyykin hoito .....</i>	<i>63</i>
<i>Taulukko 7.4. Miespuolinen rasittunut ja lasten hoito .....</i>	<i>64</i>
<i>Taulukko 7.5. Naispuolinen rasittunut ja lasten hoito.....</i>	<i>64</i>
<i>Taulukko 7.6. Nainen, ammattiasema ja rasittuneisuus.....</i>	<i>66</i>
<i>Taulukko 7.7. Mies, ammattiasema ja rasittuneisuus.....</i>	<i>66</i>
<i>Taulukko 7.8. Toimiala ja rasittuneisuus .....</i>	<i>69</i>
<i>Taulukko 7.9. Julkinen sektori ja rasittuneisuus .....</i>	<i>70</i>
<i>Taulukko 7.10. Nainen, rasittuneisuusluokat ja kireä työtahti.....</i>	<i>75</i>
<i>Taulukko 7.11. Mies, rasittuneisuusluokat ja kireä työtahti.....</i>	<i>75</i>
<i>Taulukko 7.12. Nainen, rasittuneisuusluokat ja työn määrä suhteessa aikaan.....</i>	<i>76</i>
<i>Taulukko 7.13. Mies, rasittuneisuusluokat ja työn määrä suhteessa aikaan.....</i>	<i>76</i>