

# NUORTEN NAISTEN UUPUMUSKOKEMUKSET TYÖELÄMÄN ALKUVUOSINA

Anna Molander  
Maisterintutkielma  
Sosiaalityö  
Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2021

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Anna Molander	
Työn nimi Nuorten naisten uupumuskokemukset työelämän alkuvuosina	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn tyyppi Maisterintutkielma
Aika Kevät 2021	Sivumäärä 42 + 1 liite
Ohjaaja Heli Valokivi	
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Tutkimukseni tehtävänä on selvittää, millaisia kokemuksia 20–30-vuotiaiden naisten työuupumukseen liittyy. Tarkoituksena on tarkastella, millaiset tekijät ovat vaikuttaneet työuupumuksen syntyyn, millaisena uupunut kokee työelämän ja miten työuupumuksesta toivutaan. Tutkimukseni näkökulma on fenomenologinen eli kokemuksiin keskittyvä. Tutkimuksen aineiston muodostaa kirjoituspyynnön avulla kerätty aineisto, jossa on naisten kirjoittamia kertomuksia heidän 20–30 vuoden iässä koetusta työuupumuksesta. Tutkimukseni analyysimenetelmä on narratiivinen. Olen valinnut kertomuksista toistuvia teemoja, joiden avulla pyrin tavoittamaan kertomusten sisäisen tarinan.</p> <p>Tutkimustuloksieni esitän teemojen avulla esittelemällä kertomuksille tyypillisiä tai muuten tutkimuskohteen kannalta huomionarvoisia kokemuksia. Olen jäsennellyt tutkimusaineiston kokemukset kolmeen vaiheeseen, jotka ovat työuupumuksen synty, uupuneen kokemukset työelämässä sekä uupumuksesta toipuminen. Keskeiset asiat tutkimuksessani käsittelevät uupumukseen liitettyjä oireita, työn kuormitustekijöitä, avun hakemiseen liittyviä kokemuksia sekä toipumista edistäviä tekijöitä.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat työuupumuksen syntyvän pitkäaikaisen kuormittumisen seurauksena. Tulosten mukaan huono johtajuus ja liiallinen työmäärä heikentävät työssä viihtyvyyttä ja altistavat työuupumukselle. Työuupumuksen tyypillisimpiä oireina koetaan kipuja ja särkyjä, väsymystä, ahdistusta ja masennusta sekä ammatillisen itsetunnon heikentymistä. Työpaikalta ja työterveydestä saatava tuki koetaan avun saannin kannalta usein riittämättöminä. Toipumista ja työhön paluuta tukevia tekijöitä ovat läheisten tuki sekä terapiassa käynti. Toipumisen myötä omista jaksamisen rajoista ollaan entistä tietoisempia ja niistä halutaan pitää kiinni. Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että työuupumus kehittyy hitaasti ja siitä toipuminen on pitkä ja hidas prosessi.</p>	
Asiasanat: Työuupumus, työhyvinvointi, jaksaminen, stressi, fenomenologia, narratiivisuus	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

# SISÄLLYS

JOHDANTO.....	1
1 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA.....	3
1.1 Työuupumus ja sen läheiset käsitteet.....	3
1.2 Työuupumus yhteiskunnallisena ongelmana .....	4
1.3 Työuupumus psykologisesta näkökulmasta.....	7
1.4 Työhyvinvointi.....	8
1.5 Työterveyshuollon tuki uupuneelle.....	10
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	13
2.1 Tutkimuskysymykset .....	13
2.2 Fenomenologia tutkimusnäkökulmana .....	13
2.3 Narratiivinen analyysi .....	14
2.4 Tutkimusaineiston esittely ja aineistonkeruu .....	16
2.5 Analyysin vaiheet .....	18
3 TYÖUUPUMUKSEN SYNTY.....	20
3.1 Työuupumusta enteilevät tekijät.....	20
3.2 Työuupumuksen oireet.....	22
3.2.1 Kivut ja säryt .....	22
3.2.2 Väsymys.....	22
3.2.3 Psykkiset oireet .....	23
3.2.4 Ammatillisen itsetunnon heikentyminen .....	24
4 UUPUNUT TYÖELÄMÄSSÄ .....	26
4.1 Haasteet työyhteisössä .....	26
4.2 Huono johtajuus .....	27
4.3 Vaativuus työelämässä.....	28
5 TYÖUUPUMUKSESTA TOIPUMINEN.....	30
5.1 Avun hakeminen .....	30
5.2 Terapia toipumisen tukena .....	32
5.3 Läheiset toipumisen tukena.....	33
5.4 Paluu työelämään .....	33
6 YHTEENVETO .....	36
6.1 Johtopäätökset .....	36
6.2 Pohdintaa tutkimustuloksista.....	38
6.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	39
6.4 Tarve jatkotutkimukselle .....	41
LÄHDELUETTELO .....	42
LIITTEET	
Kirjoituspyyntö	

## JOHDANTO

Tutkimukseni käsittelee 20–30-vuotiaiden naisten työuupumuskokemuksia. Työuupumus on tunnistettu ja huomattava ongelma sekä yksilöiden että yhteisön kohdalla (Maslach & Schaufeli 1993, 19). Viimeisimpien tutkimusten mukaan nuorten naisten työuupumus erottuu yleistymisellään. Naisten on huomattu kärsivän työuupumuksesta miehiä useammin. (Nuorisokeskusseura ry 2019; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019; Eläketurvakeskus 2016; Keyriläinen 2020.) Vaikka naisten työuupumus on havaittu tilastollisissa tutkimuksissa, se, millaisia kokemuksia naisten työuupumukseen liittyy tarkemmin, on jäänyt tutkimuksissa vähemmälle huomiolle. Kokemusten tutkiminen mahdollistaa sen, että pystyn tuomaan uupuneiden arkielämän ja siihen liittyvät käytänteet näkyvämmiksi (Koivisto, Kukkola, Latomaa & Sandelin 2014, 7).

Pidän tutkimusaiheittani ajankohtaisena ja tärkeänä. Naisten työuupumus on näyttäytynyt viime aikoina uutismediassa toistuvana aiheena, mistä sain myös alun perin idean tutkia kyseistä aihetta. Uutismedioiden lisäksi työuupumusta käsitellään paljon nykyisin esimerkiksi suosituissa self help -kirjallisuudessa, jossa voidaan tarjota keinoja niin työuupumuksen selättämiseen, kuin myös siihen, miten selviytyä vaativassa työmaailmassa (ks. esim. Kolu 2020). Toinen syy sille, että kiinnostuin tutkimastani aiheesta, oli se, että tiedän lähipiiristäni naisia, jotka ovat uupuneet työuriansa alkuvuosien aikana.

Työuupumusta voidaan pitää laajana yhteiskunnallisena ongelmana, joka koskettaa niin työuupumusta kokeneita ihmisiä kuin myös heidän läheisiä, esimiehiä, työkavereita, työterveyshuollon ammattilaisia sekä muita ihmisiä, jotka kohtaavat jossain vaiheessa elämäänsä työuupuneita. Noin joka neljännen suomalaisen työkäisen on todettu kokevan jossain vaiheessa elämäänsä työuupumuksen oireita (Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma 2012, 216), minkä vuoksi kyseisestä aiheesta on tärkeä tutkia ja tunnistaa niitä tekijöitä, jotka voivat olla yhteydessä työuupumuksen syntyyn.

Tarkastelen työuupumusta seuraavissa luvuissa tutkimukseeni liittyvien käsitteiden ja teorioiden kautta. Työuupumus on tutkimukseni pääkäsite, jota tarkastelen sekä yhteiskunnallisesta että psykologisesta näkökulmasta. Sen lisäksi tarkastelen sitä,

mitä työhyvinvointi tai -pahoinvointi voi olla ja millainen rooli työterveyshuollolla on työuupumuksesta toipumisessa. Koska työuupumuksesta toipuminen vaatii toimivaa yhteistyötä niin työpaikalla kuin työterveyshuollossa, tarkastelin myös työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat niin työpaikoilla kuin työterveydessä uupumuksesta toipumiseen. Lopuksi pohdin tutkimustuloksiani aikaisempien tutkimusten pohjalta.

Tutkimukseni näkökulma on fenomenologinen eli kokemuksia tutkiva. Tutkimusmetodina käytän narratiivista analyysia, jonka avulla pyrin tavoittamaan kertomusten sisäisen tarinan. Tutkimusaineistoni olen kerännyt kirjoituspyynnön avulla. Keräämäni vastaukset ovat naisten vapaamuotoisesti kirjoitettuja, anonymisoituja kertomuksia heidän noin 20–30-vuotiaana koetusta työuupumuksesta. Aineiston tulosluvuissa tarkastelen ensimmäiseksi työuupumuksen syntyyn liittyviä tekijöitä sekä työuupumuksen oireita. Toisessa tulosluvussa analysoin uupuneen kokemuksia työelämässä. Viimeisessä tulosluvussa tarkastelen työuupumuksen toipumisprosessia keskittyen avun hakemiseen sekä niihin tekijöihin, jotka koettiin toipumisen kannalta merkittävinä. Analyysin jälkeen teen yhteenvedon siitä, mitä tulokset kertovat 20–30-vuotiaiden naisten kokemasta työuupumuksesta. Tämän jälkeen pohdin saamiani tutkimustuloksia sekä arvioin tutkimukseni luotettavuutta ja jatkotutkimusmahdollisuuksia.

# 1 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

## 1.1 Työuupumus ja sen läheiset käsitteet

Tutkimukseni keskeisin käsite on *työuupumus*. Työuupumuksesta puhutaan usein myös *burnouttina* tai *loppuun palamisena*. Käytän näitä käsitteitä sekä sanaa *uupumus* tutkimuksessani työuupumuksen synonyymeina. Lisäksi käytän työuupumuksen rinnalla käsitettä *jaksaminen* silloin, kun tarkastelen sitä, miten työssä jaksetaan. Petri Virtasen ja Marjo Sinokin mukaan jaksamisesta puhutaan tyypillisesti työstressin ja työuupumuksen yhteydessä (Virtanen & Sinokki 2014, 83). Tutkimuksessani hyödynämäni Marianne Keyriläisen tarkastelemat työolobarometrit tutkivat nimenomaan sitä, miten työelämässä jaksetaan (Keyriläinen 2019; Keyriläinen 2020).

Tutkimuksessani toistuu myös työuupumukseen läheisesti liittyvä käsite *stressi*. Kirsi Aholan mukaan stressissä työnteko on vielä sujuvaa ja hallinnassa, eivätkä stressiin liittyvät oireet näyttäydy päällepäin tai ole esteenä elämän eri rooleissa onnistumiselle, toisin kuin työuupumuksessa (Ahola 2006b, 169). Anne Rantalan kuvailee työuupumusta pitkittyneenä stressinä, joka syntyy jatkuvan työstressin seurauksena (Rantala 2005, 336).

Christina Maslachin ja Wilmar Schaufelin mukaan työuupumusta ei ole pidetty alun perin sosiaalisena käytännön ongelmana, eikä teoreettisena käsitteenä (Maslach & Schaufeli 1993, 2). Maailman terveysjärjestö WHO on lisännyt vasta vuonna 2019 työuupumuksen tautiluokitukseen. WHO:n mukaan työuupumus on ammatillinen ilmiö, eikä sitä siis voida pitää sairautena. Työuupumus nähdään WHO:n määritelmässä tilana, jossa kroonista työstressiä ei pystytä hallitsemaan. WHO:n mukaan työuupumus liittyy nimenomaan työelämään, eikä sillä tulisi kuvailla elämän muita kokemuksia (WHO 2019.) Rantalan mukaan tästä huolimatta työuupumuksen syntyä saatetaan perustella arkipuheessa henkilökohtaista elämää kuormittavilla asioilla, kuten taloudellisilla haasteilla, läheisen sairastumisella, kuolemalla tai avioerolla. Työuupumukseen haetaan työterveyshuollosta apua usein vasta siinä vaiheessa, kun

yksilön toimintakyky on jo heikentynyt työajan ulkopuolella, jolloin kotityöt ovat jääneet hoitamatta, eikä vapaa-ajan harrastuksille riitä enää voimia. (Rantala 2005, 338.) Jari Hakasen väitöskirjatutkimuksen mukaan työuupumisen vuoksi omista vapaa-ajan voimavaroista aletaan herkästi tinkimään uupumisen myötä, jotta töissä selviydyttäisiin. Näistä voimavaroista luopuminen lisää kuitenkin kokemusta työuupumuksesta. (Hakanen 2004, 220.)

Työuupumukseen voidaan yhdistää monenlaisia oireita. Monien tutkijoiden mukaan todennäköisimpinä uupumuksen oireina pidetään väsymystä, kyynistymistä sekä ammatillisen itsetunnon heikentymistä (Mäkikangas, Leiter, Kinnunen & Feldt 2020; WHO 2019; Maslach & Schaufeli 1993, 13). Vuoden 2019 työolobarometrissa työuupumusta tarkasteltiin neljän eri oireen kautta, joita olivat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kyynistyminen sekä kognitiivisten toiminnan häiriöt, kuten keskittymisongelmat sekä tunteiden hallinnan haasteet. Tutkimuksessa yleisimpinä työuupumuksen oireena pidettiin väsymystä. Kyselyyn vastanneet naiset kokivat työssään kroonista väsymystä ja keskittymisvaikeuksia useammin kuin miehet. Tutkimuksen mukaan työuupumuksen oireet olivat yhteyksissä työn henkiseen rasittavuuteen (Keyriläinen 2020, 128–129, 131.)

Ulla Kinnusen ja Ahti Hätisen näkemysten mukaan työuupumusta voidaan pitää pitkäaikaisena altistumisena stressitekijöille, jotka johtavat ankaraan psykologiseen kuormittumiseen sekä energiavarojen vähentymiseen (Kinnunen & Hätinen 2005, 40). Rosanna Marilan ja Liisa Valosen mukaan ihminen alkaa uupumaan, kun keho ei enää pysty käsittelemään jatkuvaa stressiä. Onkin tyypillistä, että työuupumus kroonistuu hitaasti, eikä esimerkiksi uupumuksen aiheuttama väsymys poistu enää pelkällä levolla. (Marila & Valonen 2020, 13–14.) Työuupumus saa alkunsa siis siitä, kun työympäristön tarjoamat mahdollisuudet tai vaatimukset ovat epätasapainossa yksilön voimavarojen ja odotusten kanssa (Kinnunen & Hätinen 2005, 38; Virtanen & Sinokki 2014, 194; Hakanen, Hakonen, Seppälä & Viitala 2019, 18). Kaija Suonsivun mukaan työssä jaksamisen haasteet saattavat myös olla merkinä työpaikalla vallitsevista ristiriidoista (Suonsivu 2015, 77).

## **1.2 Työuupumus yhteiskunnallisena ongelmana**

Työuupumus on yleistynyt ilmiönä, johon on alettu vuosien saatossa kiinnittämään entistä enemmän huomiota. Juha Siltalan mukaan työuupumus lisääntyi Suomessa 90-luvun aikana, jolloin työvoimasta alettiin supistamaan ja tehokkuutta pidettiin entistä tärkeämpänä vaatimuksena (Siltala 2004, 243). Tämän myötä työssä jaksaminen otettiin uutena käsitteenä käyttöön vasta 1990-luvulla, kun työstressi ja työuupumustulokset yleistyivät. Sen seurauksena työoloja on alettu kehittämään valtakunnallisesti ja työministeriö aloitti laatimaan vuodesta 1992 eteenpäin työolobarometreja. (Virta-

nen & Sinokki 2014, 83.) Tilastokeskuksen tekemässä vuosia 1977–2018 tarkastelevassa pitkittäistutkimuksessa työuupumusta pidettiin jo vuonna 2013 suurimpana uhkana työelämässä. Naiset pitivät työuupumusta suurempana riskinä kuin miehet. Työuupumusriskeimpinä aloina on pidetty sosiaali- ja terveysalaa sekä laki-, kulttuuri- ja opetusaloja. Nuorten naisten työuupumus on korostunut viime vuosina etenkin ylempinä toimihenkilöinä työskentelevistä naisista, joista 78 % koki työuupumuksen vakavana uhkana. (Sutela ym. 2019, 215.) Vaikka riski työuupumukselle on tilastojen valossa noussut, kiinnitetään sen ehkäisyyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen huomiota myös yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Esimerkiksi nykyisen pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan tehdyn TYÖ2030-kehittämishjelman yhtenä tavoitteena on, että Suomessa on maailman paras työhyvinvointi vuoteen 2030 mennessä (STM 2021).

Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan näkemysten mukaan työelämään on kohdistunut viime vuosina merkittäviä muutospaineita työnteon rakenteiden ja edellytysten muuttuessa. Vuosien 1980–1990 välillä syntyneet ovat nousseet vuonna 2020 suurimmaksi työssäkäyväksi sukupolveksi. Kyseinen sukupolvi pitää vapaa-aikaa suuremmissa arvossa kuin aikaisemmat sukupolvet, vaikkakin työ ja sen sisältö näytetään edelleen merkittävänä prioriteettina. (Manka & Manka 2016, 13–14.) Pasi Pyöriän ja kumppaneiden mukaan samaan aikaan, kun nuorten aikuisten asenne työnteokoa kohtaan on muuttunut, kohdistetaan heihin myös huolta liian pitkistä opiskeluajoista sekä keinoista kiinnittyä työelämään. Nuoria aikuisia painostetaan opiskelemaan ilman välivuolia ja kannustetaan valmistumaan ammattiin nopeammin, jotta nuorten työurat pitenisivät ja kansantalous parantuisi. Oli syynä yhteiskunnan painostus tai ei, niin nuoret aloittavat työnteon jo opiskeluaikana tai aiemmin. (Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen 2017, 82.) Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan 18–34-vuotiaiden työntekijöiden työkyky on kuitenkin heikentynyt edellisistä vuosista (Keyriläinen 2020, 121).

Työelämän muutospaineiden ja heikentyneen työkyvyn lisäksi on todettu, että naiset altistuvat miehiä useammin sekä työperäisille että muun elämän stressitekijöille ja kuormittuvat miehiä enemmän (Ahola 2006a, 54.) Työ on keventynyt useilla fyysisesti raskailla ja perinteisillä miesvoittoisilla aloilla, mutta samaa ei voida sanoa naisvaltaisista aloista. Päinvastoin naisvoittoisissa töissä hoito- ja palvelualalla työt ovat voineet muuttua fyysisesti aiempaa raskaammiksi. (Pietikäinen 2011, 11.) Eläketurvakeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan naisvaltaisilla aloilla kuten hoito- ja sosiaalialalla koetaan myös enemmän henkistä kuormitusta kuin miesvaltaisilla aloilla. Työn henkisen kuormittavuuden myötä masennusoireet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä. (Laaksonen, Rantala, Järnefelt & Kannisto 2017, 71.) Lisäksi vuoden 2019 työolobarometrin mukaan naiset työskentelivät miehiä huomattavasti useammin tiukkojen aikataulujen alaisena tai nopeammalla tahdilla ja kokivat työssään stressiä hiukan useammin kuin miehet. (Keyriläinen 2020, 132, 141.)



Samoin vuoden 2019 nuorisobarometrin jaksamiseen ja työntekoon liittyvissä kysymyksissä korostuivat 15–29-vuotiaiden naispuolisten vastaukset miesten vastauksista huolestuttavuudellaan. Naispuolisista vastaajista 84 % koki työelämän niin vaativana, että he uskovat palavansa ennen aikaisesti loppuun. Vastaava luku miespuolisilla vastaajilla oli 59 %. Vaikka jopa yli puolet miehistä uskoivat ennen aikaiseen loppuun palamiseen, oli naisten näkemys sitäkin huomattavampi. Lähes puolet, 46 % naisista on huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä tulevaisuudessa, kun taas miespuolisista vastaajista puolestaan vain 27 % koki huolta omasta jaksamisestaan. (Haikkola & Myllyniemi 2019.) Viimeisimpien tilastojen mukaan naisten työuupumus näyttöytyy siis yleistyvänä ja ajankohtaisena ilmiönä.

Samaan aikaan kun työ koetaan liian kuormittavana, koetaan työelämässä paljon epävarmuutta. Maunon ja Kinnusen mukaan työssä koetun epävarmuuden on todettu uhkavan työntekijän voimavaroja ja pidemmän päälle altistavan erilaisille kielteisille terveysvaikutuksille työelämässä. Esimerkiksi monilla kunnilla on talousvaikeuksia, joiden seurauksena kunnat eivät aina uskalla palkata henkilöstöä pysyviin virkoihin. Useat kunnan alat ovat naisvaltaisia. Naisvaltaisilla aloilla käytetään myös merkittävästi erilaisia perhevapaita, jotka myös pitävät yllä määräaikaista työsuhteita sijaisten palkkaamiseksi. (Mauno & Kinnunen 2005, 171, 175, 189.)

Kun nuorten naisten määräaikaisten työsuhteiden julkisella sektorilla ovat yleistyneet, on yleistynyt myös työhön kohdistunut epävarmuus. Tutkimuksissa määräaikaisten työntekijöiden on todettu oireilevan työelämässä vakituisia työntekijöitä enemmän olemalla epävarmempia ja vähemmän tarmokkaita silloin, kun työn määräaikaisuus ei ole oma valinta. (Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011, 109.) Määräaikaisten työsuhteiden on myös todettu aiheuttavan elämänhallinnan vaikeuksia ja turvattomuuden tunnetta (Pietikäinen 2011, 8). Vuoden 2019 nuorisobarometrin mukaan naiset kokevat miehiä useammin pakkoa kouluttautua jatkuvasti. Ilmiön arveltiin liittyvän nimenomaan nuorten naisten epävarmaan työtilanteeseen. Naiset kokiivat miehiä useammin todennäköiseksi oman työpaikan ja ammatin vaihtamisen. Toisin sanoen naisten näkemys työelämästä on turvattomampi kuin miehillä. (Haikkola & Myllyniemi 2019, 49.)

Ajankohtaisimpana työelämää koettelevana tekijänä voidaan pitää vuoden 2019 alussa alkanutta maailmanlaajuista koronavirusepidemiaa, jonka seurauksena työntöön tapoja ja olosuhteita on jouduttu muuttamaan nopeastikin poikkeusolosuhteiden aiheuttamasta pakosta. Koronaepidemian luomat muutokset työelämässä ovat näkyneet jo vuoden 2020 tilastoissa. Viime vuoden alustavista työolobarometristä saatujen tietojen mukaan vuonna 2020 varmuus omasta työkokemuksesta ja ammatista oli heikentynyt etenkin naisten kohdalla. Tämän lisäksi työmäärä lisääntyi etenkin naisilla. (Keyriläinen 2021, 25.) Samoin monet sote-alalla työskentelevät joutuvat kokemaan entistä enemmän paineita töissä asiakasmäärien kasvaessa ja työtehtävien muuttuessa koronaepidemian seurauksena. Tutkimusten mukaan suomalaisten työhyvinvointi on lähtenyt laskuun koronaepidemian pitkittyessä (THL 2021; Työterveyslaitos 2021). Lisäksi työterveyslaitoksen Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselystä saatujen tietojen

mukaan nykyinen koronapandemia on lisännyt sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien kuormittumista työelämässä (Työterveyslaitos 2021).

Muutokset voivat aiheuttaa työntekijälle usein turvattomuuden kokemuksia, kun työntekijä joutuu miettimään työssään tapahtuvia muutoksia, työyhteisöä ja omaa pärjäämistä. (Virtanen & Sinokki 2014, 218.) Tämän vuoksi toimiva muutosjohtajuus työpaikalla on tärkeässä roolissa sen suhteen, miten työntekijät kokevat muutokset. Maunon ja Kinnusen mukaan epäonnistunut muutosjohtajuus aiheuttaa työntekijöissä kielteisiä tunteita, kuten epävarmuutta ja kokemusta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Työn epävarmuuteen liittyvät yhteiskunnalliset, organisaationaaliset ja yksilöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä siis toinen toisiinsa vaikuttaen näin työuupumuksen syntyyn. (Mauno & Kinnunen 2005, 171, 175, 189.)

### 1.3 Työuupumus psykologisesta näkökulmasta

Merja Karjalaisen mukaan yleisessä keskustelussa työuupumus nähdään usein työntekijän persoonallisuuspiirteisiin liittyvänä ongelmana. Näissä keskusteluissa päädytään pohtimaan usein sitä, millaisista yksityiselämän haasteista työuupumus mahtaa johtua, vaikka työuupumuksessa pitäisi olla kyse nimenomaan työstä. (Karjalainen 2020, 10.) Siitä huolimatta halusin ottaa tutkimuksessani esiin näkökulman uupumukseen liittyvistä persoonallisuustekijöistä, koska selkeä enemmistö tutkimukseeni vastanneista oli kertonut tiettyjen luonteenpiirteidensä vaikuttaneen työuupumuksen syntyyn.

Mikko Härmän ja kumppaneiden mukaan persoonallisuus ei ole suoraan yhteydessä työuupumuksen syntyyn, mutta vaikuttaa silti siihen, miten stressiin suhtaudutaan (Härmä, Hublin, Kukkonen-Harjula, Kronholm, Paunio, Puttonen & Stenberg 2011, 85). Lapsuuskokemukset vaikuttavat persoonan kehitykseen ja myöhemmin kokemukseen työn stressaavuudesta. Taina Hintsan ja Mirka Hintsasen mukaan emotionaalisen hoivan ollessa lapsuudessa puutteellista stressille altistutaan herkemmin aikuisuudessa. Lapsuuden sosioekonominen ympäristö, perheen rakenne ja perheessä vallitseva ilmapiiri, stressaavat kokemukset, vanhempien koulutustaso, tyytymättömyys omaan elämään sekä vähäiseksi jäänyt aikuisen tuki ja hoiva vaikuttavat siihen, että myös aikuisuudessa koetaan enemmän työstressiä. Samoin työn ja siellä koetun stressin hallinta on todennäköisemmin heikompa. (Hintsa & Hintsanen 2011, 45–47, 50–51, 54.)

Taru Feldtin ja kollegoiden näkemysten mukaan nykyajan työelämässä työntekijöiltä vaaditaan tietynlaisia persoonallisuuspiirteitä. Vaatimukset saattavat liittyä esimerkiksi tehokkuuteen, kunnianhimoon, yhteistyökykyyn sekä itsenäiseen päätöksentekokykyyn kuin myös tulevaisuudenuskoon. Vaikka piirteitä pystyykin kehittämään, ovat jotkut piirteet joillekin työntekijöille luontevampia kuin jollekin toiselle. Kuitenkin itsearvostusta, optimismia ja koherenssia pidetään ominaisuuksina, jotka

pystyvät parhaiten suojelemaan yksilöä haitalliselta stressiltä. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 95.) Sen sijaan stressille altistavia ominaisuuksia ovat ylitunnollisuus, neuroottisuus, joustamattomuus ja pessimistisyys. Lisäksi omia voimavaroja korkeammalla oleva vaatimustaso, yksityiselämästä ja harrastuksista luopuminen, omien tarpeiden ja terveellisen itsekkyyden unohtaminen ja heikko elämänhallinnan kokemus altistavat stressille. (Virtanen & Sinokki 2014, 194.) Myös Tinni Ernsjöo Rappen ja Jennie Sjögrenin tutkimuksen mukaan niillä naisilla, joilla on liian korkeat vaatimukset itseä kohtaan, vääristynyt minäkuva sekä tyytymättömyyden ja riittämättömyyden tunteita omista aikaansaannoksistaan, uupuvat työelämässä todennäköisemmin. (Ernsjöo Rappe & Sjögren 2002, 158–160.) Toisaalta silloin, kun työn vaatimukset ovat kohtuulliset, eivät yksilön persoonallisuuspiirteet, kuten velvollisuudentunne, muodostu merkittäväksi haasteeksi hyvinvoinnille (Ahola 2006a, 54).

Persoonallisuuspiirteiden ei voida sanoa vaikuttavan suoraviivaisesti työntekijän terveyteen, vaan vaikuttavina tekijöinä ovat enemminkin persoonan ja työn yhdysvaikutukset (Ahola 2006a, 54). Esimerkiksi hyvin sisäänpäin kääntynyt introvertti saattaa kokea ryhmätyötä vaativan projektityön epämiellyttävänä ja saa siitä stressioireita. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75, 87.) Eri tutkijoiden mukaan tietyt työyhteisön tai työn piirteet saattavat siis aiheuttaa joissakin työntekijöissä stressireaktioita, kun taas jotkut toiset eivät koe näitä piirteitä rasittavina, vaan päinvastoin esimerkiksi innostavana ja kannustavana (Manka & Manka 2016, 65; Parvikko 2010, 15–16; Virtanen & Sinokki 2014, 194.). Olavi Parvikon mukaan työn henkinen rasittavuus tai kuormittavuus perustuu siis paljon yksilön omaan kokemukseen. Se, miten työ tulkitaan, riippuu todennäköisesti yksilön itseluottamuksesta, periksiantamattomuudesta sekä varmuudesta selviytyä tilanteesta tai ratkaista ongelma. Samoin työpaikan kulttuuri vaikuttaa siihen, mitä pidetään hyvänä tai huonona, onnistumisena tai epäonnistumisena, oikeana tai vääränä sekä mitä ne merkitsevät työyhteisölle. (Parvikko 2010, 15–16.)

## 1.4 Työhyvinvointi

Kun yksilön voimavarat ja työ ovat tasapainossa keskenään, voidaan puhua työhyvinvoinnista (Virtanen & Sinokki 2014, 197). Työhyvinvoinnin kokemus on subjektiivista eli yksilökohtaista, joka tarkoittaa monia asioita riippuen siitä, keneltä kysytään (Aulankoski 2016, 93; Virtanen & Sinokki 2014, 28). Yksilökohtaista on myös riski sille, kuinka herkästi työssä uuvutaan. Äskeisessä luvussa tarkastelemieni persoonallisuustekijöiden lisäksi yksilön tausta, kuten sukupuoli, ikä, perhetilanne, koulutus tai työorganisaatioon liittyvät tekijät, kuten johtaminen vaikuttavat siihen, millainen työntekijän kokemus on omasta työhyvinvoinnista. (Feldt ym. 2005, 75, 87.)

Työyhteisön ja esimiehen tuki on merkittävä voimavara työhyvinvoinnin kannalta. Tällaisen voimavaran puuttuminen voi olla riskitekijänä työuupumuksen syntymiselle. (Hakanen 2004, 220.) Työhyvinvointiin vaikuttavat myös monet työn ulkopuoliset tekijät, kuten työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio, ihmissuhteet, perhe sekä ympäröivä yhteiskunta. Lisäksi se, miten työnantaja pystyy huomioimaan työntekijän elämäntilanteen kuten lapsiperhearjen, voi joko tukea tai heikentää työntekijän jaksamista ja työhyvinvointia (Virtanen & Sinokki 2014, 157, 197). Kuitenkin silloin, kun työelämän vaatimukset ovat kohtuulliset, ei yksityiselämän kuormittavien tekijöiden pitäisi heikentää työhyvinvointia (Hakanen 2004).

Sampsa Puttosen ja kumppaneiden mukaan työhyvinvointia tukeva työympäristö on turvallinen, terveyttä edistävä ja työuraa tukeva. Työhyvinvointiin vaikuttavat sekä työhön että työntekijän henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät sekä näiden yhteensovittaminen. Kun töissä voidaan hyvin, työhön pystytään paneutumaan ja yhteistyö on toimivaa. Nämä heijastuvat työn laadukkuuteen ja tuloksellisuuteen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työhyvinvoinnin vastakohta on työpahoinvointi. Henkinen työpahoinvointi voidaan jakaa työuupumuksen, työstressin ja masennuksen alueisiin. (Suonsivu 2015, 35.) Työntekijän heikentyneet työn tulokset, muuttunut käytös, lisääntyneet ylityöt tai sairauspoissaolot ja myöhästelyt töistä voivat kertoa työssäjaksamisen ongelmista (Rantala 2005, 336). Samoin työuupumukseen liittyvänä yhteisenä tekijänä voidaan pitää tyytymättömyyttä omaan työhön. Epäselvää onkin, vähentääkö työuupumus tyytyväisyyttä, vai onko tyytymättömyyttä aiheuttava työ syynä työuupumukseen. (Maslach & Schaufeli 1993, 11.)

Monien tutkimusten mukaan kokemus työn rasittavuudesta ja työn vaikutuksesta yksilön hyvinvointiin ovat kiinni monista tekijöistä, joista tärkeimpänä voidaan pitää työssä koettua stressiä, joka pitkittyessään voi johtaa työuupumukseen sekä lisätä riskiä masennukseen, ahdistukseen ja muihin psyykkisiin haasteisiin (Hirvensalo, Yang & Telama 2011, 69; Hintsanen & Hintsanen 2011, 50; Kinnunen & Hättinen 2005, 40; Keyriläinen 2020, 133; Golkar, Johansson, Kasahara, Perski & Savic 2014; Suonsivu 2015, 53). Esimerkiksi työorganisaatiossa tapahtuvat muutokset, liiallinen työmäärä, töiden kasaantuminen, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön sekä pitkittynyt kiire ovat yhteydessä stressioireisiin ja sen myötä työuupumuksen syntyyn (Puttonen ym. 2016, 27–28). Samoin omien arvojen vastaisen työn on katsottu heikentävän yksilön työhyvinvointia (Seuri 2013, 72).

Ahti Simolan ja Ulla Kinnusen mukaan työorganisaation toimivuus vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Kun työorganisaatio on toimiva, voivat työntekijät hyvin. Työhyvinvointia tukevana tekijöinä voidaan pitää selkeitä tavoitteita, hyvää työilmapiiriä ja toimivaa johtamista, työntekijöiden hyviä vaikutusmahdollisuuksia sekä yksimielisyyttä tärkeiden osa-alueiden toimivuudesta. (Simola & Kinnunen 2005, 119, 138). Oikeudenmukaisen johtamisen on todettu suojaavan työntekijöiden terveyttä ja auttavan luottamaan työnantajaan silloinkin, kun työpaikan tilanteet ovat epävarmoja (Virtanen & Sinokki 2014, 152).

Jari Hakasen ja kumppaneiden mukaan hyvän johtajuuden on todettu olevan yhteydessä vähäisempään työuupumukseen. Samoin mahdollisuudet vaikuttaa omaan tekemiseen töissä ja työssä kehittymiseen on huomattu tukevan työhyvinvointia. (Hakanen, Hakonen, Seppälä & Viitala 2019, 7.) Suomen työterveysjärjestelmää tutkineen Markku Seurin mukaan työpaikkaa ei voida aina itsessään syyttää työpaahoinvoinnista. Vaikka ihmisen työhyvinvointiin vaikuttaa kaikki, mitä työpaikalla tehdään, niin työterveyshuolto ei pysty kuitenkaan olemaan vastuussa sekä työntekijän työhyvinvoinnista, työkyvystä että työelämän laadusta. Sillä, mitä työntekijä tekee vapaa-aikanaan, on työhyvinvoinnin kannalta joko edistävä tai heikentävä vaikutus. (Seuri 2013, 74–75.) Sen vuoksi vastuu työhyvinvoinnista on jokaisella. Se tarkoittaa parhaimmillaan johtajien, työntekijöiden, yksiköiden ja esimiesten itsensä tekemää asiantuntijuutta ja työhyvinvointia. (Suonsivu 2015, 77.) Kuitenkin niin kauan, kun työntekijä on toimintakykyinen, on työntekijän päävastuulla huolehtia omasta hyvinvoinnistaan (Ahola 2006b, 166).

## 1.5 Työterveyshuollon tuki uupuneelle

Työterveyshuolto on ensimmäinen hoitokontakti silloin, kun yksilön työssäjaksamisen kanssa on haasteita. Työterveyshuollon toiminta perustuu työnantajan ja työntekijöiden kanssa yhteistyössä tehtyyn työpaikkaselvitykseen, jolla pystytään selvittämään muun muassa työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä (Virtanen & Sinokki 2014, 228). Sanna Aulankosken mukaan työterveyshuollon perustehtävänä on arvioida työkykyä. Psykkisen työkyvyn arviointia tekevät työterveystiimissä työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja työterveyspsykologi. Haastavimmissa tilanteissa tai lääkitystä suunniteltaessa saatetaan tarvita psykiatrin arviota. (Aulankoski 2016, 75.)

Lain mukaan työntekijällä on subjektiivinen oikeus pyytää perustelluin syin selvitys omasta työkuormituksestaan. Samoin työterveyden tulee pystyä tarjoamaan työntekijälle tukea ja ehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä ohjata tarpeen tullen esimerkiksi kuntoutukseen (Työterveyshuoltolaki 2001/3/§12). Kyseisen selvityksen pohjalta työterveyshuolto antaa perustellut suositukset uupuneen tilanteen muuttamiseksi ja työntekijän tukemiseksi. Jos työntekijän voimavarat ovat niin vähäiset, että tavanomaisen elämän eri tehtävistä ei enää selviydytä, tulee työterveyshuollon käynnistää työntekijälle asianmukaista hoitoa. Tällöin vastuu muutoksen aikaansaamisesta on työyhteisöllä. Työuupumustilanteen arvioinnin tarkoituksena on pyrkiä hahmottamaan työn psyykkiset ja sosiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät sekä työntekijän omat työhön liittyvät toimintatavat, uskomukset ja odotukset. (Ahola 2006b, 166, 168.) Työterveyshuollon ensisijaisena tarkoituksena on siis parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä (Rantala 2005, 336).

Petri Näätäsen ja kollegoiden mukaan työuupumusta testataan työterveydessä esimerkiksi Norjassa kehitetyllä Bergen Burnout Indicator 25- testillä, eli lyhennettynä BBI-25-testin avulla. Testiä on verrattu muihin vastaavanlaisiin uupumusta mittaaviin kyselyihin ja vertailujen perusteella BBI-25-testin on todettu olevan validiteetiltaan luotettava sekä pätevä mittaamaan työuupumusta. Kyseisessä testissä on 25 eri väitettävää, joissa vastaajan on ilmoitettava, kuinka samaa tai eri mieltä on annetuista väitettävistä. Testi tarkastelee uupumukselle ominaisia psykometrisiä tunnusmerkkejä, joita ovat uupumusasteinen väsyminen, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. (Näätäsen, Aro, Berge Matthiesen & Salmela-Aro 2003, 39–41, 44–46.)

Kansainvälisesti tunnetuimpana työuupumusta tunnistavana testinä käytetään Maslachin työuupumuskyselyä. Kyselystä on neljä erilaista versiota: ihmissuhdetyötä tekeville (MBI-HS), opetus- ja koulutustyötä tekeville työntekijöille (MBI-ES) ja yleisempi kaikille ammattiryhmille sopiva kysely (MBI-GS). Näiden lisäksi myös opiskelijoille on tehty oma työuupumuskysely (MBI-SS). Kyseinen tutkimus tarkastelee uupumisasteista väsymystä, heikentynyttä ammatillista itsetuntoa sekä kyynistymistä. (Maslach & Schaufeli 1996, Mäkikangas, Hätinen, Kinnunen & Pekkonen 2012, 60 muukaan). Kyseinen kysely tarkastelee siis tismalleen samoja uupumuksen tunnusmerkkejä, kuin edellisessä kappaleessa mainittu BBI-kysely. Kyselyiden ero on kuitenkin siinä, että BBI-kysely keskittyy niiden tekijöiden tutkimiseen, jotka heikentävät ammatillista itsetuntoa, kun taas MBI-kysely tarkastelee niitä positiivisia tekijöitä, joiden on koettu tukevan ammatillista itsetuntoa. (Mäkikangas ym. 2020.)

Työterveyshuolto toimii yhteistyössä työnantajan kanssa. Työntekijän esimiehen tehtävänä on ilmoittaa työterveyshuoltoon, kun työntekijän sairauspoissaolo on kestänyt kuukauden ajan joko yhtäjaksoisesti tai lyhyemmissä jaksoissa. (Virtanen & Sinokki 2014, 229–230.) Suomessa ei ole kuitenkaan mahdollista päästä työuupumuksen vuoksi sairauspäivärahaan oikeuttavalle sairauslomalle. Jotta työuupuneelle olisi mahdollista myöntää sairauspäivärahaa, saatetaan työuupuneelle antaa herkästi esimerkiksi masennusdiagnoosi, koska masennus on luokiteltu sairaudeksi, mitä työuupumus ei taas ole. (Mielenterveyden keskusliitto 2020.) Työuupumuksen tunnistamisen tekee haastavaksi myös se, ettei uupumukselle ole annettu selkeitä raja-arvoja sen suhteen, mikä lasketaan työuupumukseksi ja mikä ei. Nykyään 20–29-vuotiaiden suurin syy sairauspoissaoloille ovat mielenterveysongelmat (Terveystalo 2019). Epäselväksi siis jää, kuinka monella sairauspoissaolon syynä on yksistään työuupumus ja kuinka monen sairauspoissaolon syy on puhtaasti mielenterveysongelmiin perustuva.

Tällä hetkellä työterveyden mahdollisuudet puuttua työuupumukseen näyttävät siis haastavina työuupumuksen nykyisen määritelmän vuoksi. Työuupumuksen tunnistaminen ja määrittäminen työterveydessä tulee kuitenkin helpottumaan tulevaisuudessa. Työterveyslaitos on parhaillaan tekemässä keväällä 2022 valmistuvaa tutkimushanketta, jonka tarkoituksena on lisätä ymmärrystä yhteisöllisistä, proaktiivisista ja johtamisen keinoista, joilla voidaan edistää työhyvinvointia sekä an-

taa työuupumukselle kansalliset raja-arvot. Uupumukselle määriteltävien raja-arvojen seurauksena työuupumuksen tunnistaminen ja tutkiminen tulee helpottumaan. Raja-arvot määritellään hanketyöskentelyn kautta. Työskentelyn tarkoituksena on muodostaa niin sanottu liikennevalomalli, jonka avulla uupumus on helpompaa tunnistaa varhaisessa vaiheessa. Tutkimus on siitä merkittävä, että sen tuloksista tullaan raportoimaan myös kansainvälisesti ja niitä tullaan hyödyntämään laajastikin suomalaisen työelämän kehittämisessä. (Työterveyslaitos 2019a; Työterveyslaitos 2019b.)

Vaikka työuupumukseen määrätystä sairausloman pituudesta on käyty Suomessa keskustelua, mitään virallista suositusta pituudesta ei ole vielä annettu (Ahola 2006b, 170). Annamari Tuulio-Henrikssonin ja Jenni Blomgrenin mukaan jonkinlaisia viitteitä sairauslomien järjestämisistä kertoo kuitenkin se, että Kela suostuu maksamaan sairauspäivärahaa silloin, kun työntekijällä on vähintään 12 työpäivältä sairauspoissaoloja. Enimmillään sairauspäivärahaa voidaan maksaa 300 päivän ajalta, joka voi kertyä kahdessa vuodessa. Enimmäisajan täytyessä työkykyisyyttä on oltava vuosi, jotta saman sairauden vuoksi on mahdollisuus saada uudelleen sairauspäivärahaa. (Tuulio-Henriksson & Blomgren 2018, 5.) Kun enimmäisaika on täyttynyt, voi uupunut myös hakea kuntoutustukea tai työkyvyttömyyseläkettä (Kela 2020). Tämä on mahdollista kuitenkin vain siinä tapauksessa, kun työuupumuksen lisäksi kärsitään jostakin sairaudesta (Mielenterveyden keskusliitto 2020).

Vaikka masennuksessa ja työuupumuksessa on samanlaisia piirteitä, ne eivät kuitenkaan ole sama asia. Pitkittyessään työuupumus saattaa laukaista masennuksen, joka on mielenterveydellinen häiriö, jota työuupumus ei kuitenkaan ole. (Marila & Valonen 2020, 83.) Kelan vastaavan asiantuntijalääkäri Tuula Metsän haastattelun mukaan silloin, jos työuupumus luokiteltaisiin sairaudeksi, olisi riskinä, että työpaikan ongelmia alettaisiin hoitamaan sairautena. Silloin työpaikan vastuu kuormittavasta työtilanteesta siirtyisi yksilön ongelmaksi. Olisi huolestuttavaa, jos työpaikan vastuu työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämisestä jäisi pois. (Marila & Valonen 2020, 49.) Työuupumuksesta toipumisessa olennaista on siis puuttua työoloihin, kun taas masennuksesta toipumiseen tarvitaan myös yksilötason hoitoa. (Kinnunen & Hättinen 2005, 49.)

Usein myös työuupumukseen liittyvät mielenterveyden häiriöt: joku saattaa masentua uupumuksen seurauksena tai toisin päin. (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 3.) Sanna Rikalan väitöstutkimuksen mukaan joskus yksilö voi kokea epäselvyyttä sen suhteen, onko omassa tilanteessa kyse työuupumuksesta, masennuksesta tai muusta psyykkisestä haasteesta vai sekä että. Masennusta ja uupumusta kokevat ovat kokeneet ristiriitaa sen suhteen, onko työperäisessä masennuksessa kyse sairaudesta vai työolosuhteiden normaalista reaktiosta (Rikala 2013, 147). Kinnusen ja Hättisen mukaan yleisempänä näkemyksenä pidetään kuitenkin sitä, että masennus tulee työuupumuksen seurauksena eikä päinvastoin. Työuupumus liittyy työhön, kun taas masennukseen voi liittyä kaikki elämän osa-alueet, eikä se välttämättä johdu työstä. (Kinnunen & Hättinen 2005, 49.)

## 2

# TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

## 2.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia liittyy 20–30 vuotiaiden naisten kokemaan työuupumukseen. Tarkastelen työuupumusta vaiheittaisena kokonaisuutena, johon liittyvät työuupumuksen syntyyn liittyvät tekijät, avun hakemisen prosessi sekä työuupumuksesta toipuminen. Määrittelin tutkimuskysymykseni siis seuraavanlaisiksi:

1. Millaisten asioiden on koettu olleen altistavina tekijöinä tutkimukseen vastanneiden naisten työuupumukseen?
2. Millaisiksi tutkimukseen vastanneet naiset kuvailevat kokemuksiaan työuupumuksesta?
3. Millaisia kokemuksia vastaajilla on ollut työuupumuksesta toipumisesta?

## 2.2 Fenomenologia tutkimusnäkökulmana

Koska tutkimukseni kohteena ovat kokemukset, olen valinnut tutkimuksen näkökulmaksi fenomenologian. Jari Metsämuuroisen kuvaa fenomenologian keskittyvän ilmiöihin ja niiden tulkitsemiseen (Metsämuuronen 2008, 18). Kokemukset kuuluvat välttämättä ihmisen arkielämään ja sen käytänteihin ja ovat sillä tavoin ihmistieteellisen tutkimuksen kohde. (Koivisto ym. 2014, 7.) Vaikka arkielämässä kokemukseen saatetaan luottaa tutkittua tietoa vahvemmin, kokemusta pidetään tieteellisenä käsitteenä, jonka parissa monet tutkijat työskentelevät (Toikkanen & Virtanen 2018, 7).



Timo Laineen mukaan fenomenologian tarkoituksena on tutkia ihmisen kokemuksellista suhdetta omaan elämäntodellisuuteensa. Eläminen on kehollista toimintaa, havainnointia sekä koettujen asioiden ymmärtävää jäsentämistä. Yksilön kokemukset syntyvät suhteissa luontoon, kulttuuriin ja muihin ihmisiin sekä näiden välillä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Teorian tulkinnan ja ymmärtämisen avulla pyritään löytämään tulkinnoille mahdollisia sääntöjä, joita noudattamalla on mahdollista puhua oikeista tai vääristä tulkinnoista. (Laine 2007, 27–28, 31.) Kokemus muodostuu siis ihmisen nykyisestä elämäntodellisuudesta, jonka taustalla vaikuttavat elämäntilanne ja sellainen vuorovaikutus, jonka yksilö kokee itselleen merkityksellisenä (Koivisto 2012, 119, 121). Virpi Tökkärin mukaan kokemuksen tutkimuksessa yksilöiden elämiä ja kokemusmaailmoja pidetään ainutlaatuisina ja ajassa muuttuvina, jolloin myös kokemuksista saatu tieto on yksilöllistä ja muuttuvaa (Tökkäri 2018, 66). Fenomenologisen tutkimuksen avulla voi siis ottaa selvää, millä tavalla kokemus on olemassa ja millaisesta kokemuksesta on kyse (Latomaa 2012, 299).

Miettisen ja kumppaneiden mukaan fenomenologialla pyritään kuvaamaan koettua todellisuutta sekä kuvaamaan kokemukseen liittyviä yleisiä rakenteita. Siinä ei siis keskitytä yksittäisiin ajatuksiin tai elämyksiin. (Miettinen, Pulkkinen & Taipale 2010, 11.) Painotan tutkimuksessani fenomenologian deskriptiivistä eli kuvailevaa puolta, joka pystyy tuomaan parhaiten esiin sen, millainen työuupumusta kokeneiden kokemusmaailma on ja millaiset tekijät ovat työuupumuskokemuksen rakenteelle tai olemukselle yhteistä (Tökkäri 2018, 67).

Koiviston mukaan kokemuksia tutkitaan aina siitä näkökulmasta, että ne ovat lähtökohtaisesti todellisia tapahtumia, eikä niitä tulisi epäillä. Kokemus on vääjäämättä aina *jonkun* kokemaa, vaikkakin joskus kokemukset saattavat kuvata jotakin asiaa virheellisesti. Toisen ihmisen kokemukset ovat meiltä saavuttamattomissa, koska emme voi koskaan kokea täysin samaa kuin mitä toinen ihminen on kokenut. Vain omien kokemusten kokeminen on mahdollista. Siksi kokemuksia tutkiessamme voimme vain pyrkiä ymmärtämään kokemuksia tulkitsemalla niitä niin sosiaalisia, yksilöhistoriallisia ja yhteiskunnallisia olosuhteita tarkastelemalla. (Koivisto ym. 2014, 15.)

### 2.3 Narratiivinen analyysi

Narratiivin synonyymina voidaan pitää sanaa *tarina* (Riessman 2008, 3). Narratiivisuuden synonyymina voidaan myös pitää sanaa *tarinallisuus* (Hänninen 2002, 15). Tarina on ajallinen kokonaisuus ja siinä on aina jonkinlainen alku, keskikohta ja loppu, sekä ajassa etenevä juoni (Heikkinen 2007, 147; Hänninen 2002, 20). Hannu Heikkien kuvaa narratiivisuuden tarkoittavan yksinkertaisimmillaan mitä tahansa kerrontaan perustuvaa aineistoa, jossa ei vaadita ehyttä tai juonellisista kertomusta (Heikkinen

2007, 142, 147). Esimerkiksi tutkimuksessani kerätty aineisto on vastaajien vapaamuotoista tekstiä: suurin osa teksteistä oli pitkiä, kuvailevia ja tarinamaisia, kun taas pieni osa kokemuksista oli kerrottu lyhyesti ja ytimekkäästi.

Keskityn tutkimuksessani työuupumuksen tarinassa kerrottuihin kokemuksiin. Vilma Hännisen mukaan tarinaa voidaan pitää merkitysrakenteena: se on tietty tulkinta siitä, miten jokin asia tapahtuu. Kertomukset sen sijaan ovat erilaisia tapoja, joilla tarina on kerrottu. Tutkimukseen vastanneet esittävät siis työuupumuksen tarinaa pyrkimällä saamaan sen kuulijan eläytymään kerrottuihin tapahtumiin kertojien omista näkökulmista. Kertomus ei aina etene kronologisesti, vaan se voi sisältää niin takaumia, aikaharppauksia kuin myös joskus juonen kannalta merkityksettömiä rönsojia. (Hänninen 2018, 189–191.) Tämän vuoksi koen sopivaksi kutsua tutkimusaineistoni tekstejä kertomuksiksi.

Valitsin fenomenologian ohelle aineiston analyysimenetelmäksi narratiivisen eli tarinallisen lähestymistavan, koska tarinankerronnan avulla voidaan jakaa ja reflektoida omia kokemuksia. Catherine Riessmanin mukaan narratiivinen analyysi tarkastelee kysymyksiä siitä, miten, kenelle ja miksi jotakin tarinaa kerrotaan (Riessman 2008, 11). Narratiivisuus pystyy antamaan tutkimukseen vastanneille ”äänen”, eli mahdollisuuden tuoda kokemuksia julki. (Hänninen 2002, 22, 34.) Ulla-Maija Salon mukaan kokemukset ja kertomukset ovat siis jatkuvassa vuorovaikutuksessa (Salo 2008, 84). Lisäksi narratiivien avulla on mahdollista jakaa kokemuksia, viihdyttää, perustella, johtaa harhaan tai hyvässä tilanteessa luoda positiivista muutosta. Näillä eri tavoin narratiivin kertoja pystyy kuvailemaan, millaiselta maailma näyttää kertojalle itselleen. (Riessman 2008, 3, 8–9.) Hännisen mukaan narratiivisuus pystyy käsittelemään kaikkea sellaista tutkimusta, jossa kertomuksen, tarinan tai narratiivin käsitettä voidaan käyttää ymmärrysvälineenä. Narratiivisuuden potentiaali on nimenomaan siinä, miten se pystyy tekemään ymmärrettäväksi monipuolisesti ihmisten elämän eri ilmenemismuotoja. (Hänninen 2002, 15, 19.)

Paul Ricoeurin mukaan narratiivissa tulee ilmi kertojan näkemyksen mukaan tapahtumalle olennaiset toimijat, olosuhteet, tavoitteet, keinot, vuorovaikutukset, odottamattomat tulokset sekä äkilliset käännteet sekä pelottavat tapahtumat. Kertoessaan narratiivia ihminen selittää siis omaa identiteettiään, joka puolestaan muovautuu jatkuvasti normaalin elämän yhteydessä. (Ricoeur 1983, ix, 65–66, Kaasila 2008, 43–44 mukaan). Siksi narratiivisuus ei tuo esiin vain yhtä näkökulmaa, vaan monta. Ihminen tulkitsee maailmaa jatkuvasti uudelleen ja määrittelee itseään joka päivä – tieto itsestä ja maailmasta muotoutuu siis kertomusten kautta. (Heikkinen 2007, 144.) Fenomenologian näkökulmaa voidaan pitää myös samansuuntaisena: kokemus muotoutuu eletyn todellisuuden ja siihen liittyvien tekijöiden mukaan (Koivisto 2021, 121). Vapaa-muotoisesti kirjoitetuissa narratiiveissa korostuvat siis ne asiat, jotka kertoja kokee itselleen tärkeäksi. Tutkijana joudun siis huomioimaan aineiston analysoinnissa sen, että narratiiveissa saattaa tulla esiin asioita, joita en ole itse alun perin suunnitellut käsitteleväni tutkimuksessa.

Narratiivisessa tutkimuksessa voidaan puhua sekä narratiivisesta analyysistä että narratiivien analyysistä. *Narratiivien analyysistä* on kyse silloin, kun huomio keskittyy kertomusten luokitteluun erilaisiin luokkiin esimerkiksi tapaustyyppien, kategorioiden tai metaforien avulla. Sen sijaan *narratiivinen analyysi* tulkitsee tarinan tyylistä tekstiä keskittymällä tuottamaan uutta kertomusta aineiston kertomusten perusteella tuoden esiin aineiston kannalta keskeisiä teemoja. (Heikkinen 2007, 148; Riessman 2008, 11.) Valitsin näiden väliltä analyysimenetelmäkseni narratiivisen analyysin, koska sen avulla pystyn muodostamaan uusia kertomuksia aineiston kertomusten pohjalta.

Vastaajien kertomusten avulla pystyn tavoittamaan tutkimukseen vastanneiden *sisäisen tarinan*. Hännisen mukaan sisäinen tarina muodostuu kulttuurisesta tarinavarrannosta ja yksilön kokemushistoriasta, joista ammennetaan malleja yksilön tilanteeseen, kokemukseen ja toimintaan. Sillä pystytään luomaan dynaaminen kokonaisuus, jonka avulla tilanteiden puolia voidaan nostaa esiin ja jättää varjoon. Sisäisellä tarinalla pystytään siis tavoittamaan erilaisia funktioita, jotka voidaan sovittaa ja kytkeä toisiinsa yhteen. Se pystyy sijoittamaan yksilön elämän laajaan sosiaaliseen kokonaisuuteen ja määrittelemään yksilölle hänen identiteettiään sekä tulkitsemaan elämäntapahtumia, -muutoksia ja -tilanteita. Sisäisen tarinan avulla tapahtumien syitä ja seurauksia pystytään siis tulkitsemaan monitasoisesti. (Hänninen 2002, 32, 49–50, 58). Merja Laitisen ja Tuula Uusitalon mukaan sisäisen tarinan jäädessä pirstaleiseksi voi kertoa siitä, että kertoja ei pysty käsittelemään kokemustaan ulkopuolisen kanssa, koska kokemusta ei osata sanoittaa tai ilmaista (Laitinen & Uusitalo 2008, 113).

## 2.4 Tutkimusaineiston esittely ja aineistonkeruu

Tutkimusaineistoni tarkastelee kymmenen eri naisen kertomuksia heidän 20–30-vuoden iässä koetusta työuupumuksesta. Suurin osa vastaajista oli jo päässyt yli pahimmasta työuupumuksesta ja palannut takaisin työelämään. Osalla vastaajista oli toipuminen edelleen kesken. Yksi vastaajista oli pysytellyt työelämässä koko ajan, mutta koki itsensä parhaillaan uupuneeksi. En kysynyt missään vaiheessa tutkimustani vastaajien taustatietoja, mutta osa vastaajista mainitsi työskentelevän tai opiskelevan hoitoalalla, vaativassa asiantuntijatyössä, päihdetyössä, sosiaalialalla, tanssijana, logistiikka-alalla ja myyntityössä. Vastaajien ammatillinen tausta näyttäytyy siis melko monipuolisena siinä suhteessa, että kirjoituspyyntöön vastanneita oli vain kymmenen. Nimitän tutkimukseen vastanneita henkilöitä analyysissäni uupuneiksi.

Keräsin tutkimusaineiston kirjoituspyynnön avulla Facebookiin perustetusta vertaistukiryhmästä *Työuupumus – Burnout: Tie Toipumiseen* (ks. Liitteet). Aineistonkeruuvaiheessa ryhmässä oli noin 3000 jäsentä. Uupuneiden vertaistukiryhmiä voidaan pitää kohtaamispaikkana heille, joiden voimattomuus ja työkyvyttömyys on jatkunut vuosia, eikä uupumukselle näy loppua (Karjalainen 2020,

34). Vertaistukiryhmä on tarkoitettu niille ihmisille, jotka ovat kokeneet uupumuksen työelämässä tai kamppailevat parhaillaan uupumuksen kanssa. Irja Mikkosen väitöskirjatutkimuksen mukaan vertaistuen on todettu tarjoavan monenlaista kokemukseen perustuvaa tietoa ja toimintaa, tukea, turvaa ja rohkaisua sekä voimavaroja erilaisiin tarpeisiin. Vertaistukiryhmissä tarjottu tuki voidaan kokea sellaisena, mitä mitkään muut julkiset palvelut pysty tarjoamaan (Mikkonen 2009, 186–187). Lisäksi jaoin tutkimusta henkilökohtaisella Facebook-seinälläni.

Keräsin tutkimusaineistoni Webropool-kyselyn avulla. Webropool-kyselyn käyttäminen mahdollisti sen, etteivät vastaajien henkilötiedot tulleet missään vaiheessa aineistonkeruuta ilmi, eli pystyin toteuttamaan tutkimuksen kokonaan vastaajien anonymiteettia suojellen. Anonyymiteetin varmistamiseksi en myöskään halunnut numeroida tai nimetä vastaajien kirjoituksista otettuja lainauksia analyysissäni, jotta tietyn vastaajan kokemuksia ei pystyittäisi yhdistelemään ja tekemään tunnistettavaksi.

Kirjoituspyyntöni yhteyteen olin antanut ehdotuksia siitä, mitä vastaukseen voisi kirjoittaa. Tein sen siksi, koska arvelin niiden olevan vastaajalle tukena silloin, jos kirjoittaminen tuntuisi hankalalta. Samalla pystyin myös varmistamaan paremmin sen, että tutkimukseni tarkoitus tutkia työuupumuksen kokemuksia olisi vastaajille selvää. Näitä ehdottamiani aiheita olivat kysymykset siitä, millaisena vastaaja koki työuupumuksen, miten se ilmeni ja näkyi sekä miten se vaikutti vastaajan elämään ja pystyikö vastaaja tunnistamaan uupumusta aiheuttavia tekijöitä, sekä mitkä tekijät ovat auttaneet vastaajaa työuupumuksesta toipumisessa. Samaan aikaan pyrin kuitenkin kirjoituspyynnössäni korostamaan, että kokemuksista voisi kertoa vapaamuotoisesti ja sen verran, kuin itse haluaa.

Suuri osa vastaajien teksteistä olivat melko laajoja ja antoivat monipuolista aineistoa tutkimuksen tekoa varten. Samalla pystyin tunnistamaan aineistosta toistuvia, samankaltaisia kokemuksia työuupumukseen liittyen (Strauss 1988, Mäkelä 1992, 52 mukaan). Nämä kertomukset olivat juoneltaan hyvin polveilevia ja tarinamaisia monenlaisine kielikuvineen, esimerkkeineen ja yksityiskohtineen. Osassa kertomuksia oman työuupumuksen tarkastelu alkoi jo lapsuuden kokemuksista ja päättyi nykyhetkeen ja tulevaisuuden pohdintaan. Tämän lisäksi aineistossa oli kertomuksia, joiden juoni keskittyi lähinnä nykyhetkeen ja kerronta oli yksinkertaista, luettelomaista ja lyhytsanaista.

Pidän kirjoituspyynnöllä kerättyä aineistoa siten hyödyllisenä, että pystyin tavoittamaan sillä paremmin ihmisiä, jotka haluavat suojella anonyymiteettiaan aiheen arkuuden vuoksi. Toisaalta koin, että minun ja tutkimukseen vastanneiden välit jäivät etäiseksi: minä tutkijana olisin välillä toivonut pystyväni esittämään lisäkysymyksiä joihinkin saamiini vastauksiin liittyen. Omat kokemukset ovat henkilökohtaisia, minkä vuoksi uskon vastaajien voineen vastaustensa suppeudella tai laajuudella osoittaa sitä, minkä verran he ovat asiasta valmiita tällä hetkellä kertomaan. Osa vastaajista oli jo päässyt yli pahimmasta työuupumuksesta ja osa koki uupumusta parhaillaan.

Keräsin tutkimusaineistoa reilun kuukauden ajan, minä aikana kirjoituspyyntöni vastasi yhteensä kymmenen ihmistä. Aineistonkeruun aikana nostatin kirjoituspyyntöä vertaistukiryhmässä useaan kertaan, jossa kyseinen kirjoituspyyntö herättikin mielenkiintoa ja hiukan keskusteluakin. Pisimmät kirjoitukset olivat reilun kolmen sivun mittaisia ja kaksi lyhintä noin yhden pitkän kappaleen pituisia tekstejä. Yksi vastauksista oli kirjoitettu englanniksi. Kerättyä aineistoa on yhteensä 18 sivua.

## 2.5 Analyysin vaiheet

Aloitin tutkimusaineiston analysoinnin lukemalla kirjoituspyyntöön saamiani kertomuksia sitä mukaa kun sain niitä. Kun aineisto oli koottu kokonaan, luin kertomuksia uudelleen huolella ja kirjoitin itselleni listaa niistä teemoista, jotka toistuivat saamistani kertomuksissa. Luin aineistoa keskittymällä tekstien sisältöön sen sijaan, että olisin lähtenyt tulkitsemaan kertomuksessa käytettyjä sanavalintoja. Tällä tavoin pystyn varmistamaan sen, että tutkimus keskittyy nimenomaan niihin asioihin, joita halutaan tietoisesti kertoa (Hänninen 2002, 33). Alkuun suunnittelin toteuttavani analyysin narratiivien analyysinä kategorisoimalla ja tapaustyyppejä muodostamalla, (Heikkinen 2007, 148) mutta huomasin pian, ettei kyseinen tutkimusmetodi olisi toiminut analysoinnissa tutkimusaineistoni suppeuden tähden.

Narratiiviselle analyysille tyypillisellä tavalla jaottelin tutkimusaineistoa kategorioihin ja vertailin vastauksia niissä esiintyvien keskeisten teemojen osalta. Tällä pyrin tunnistamaan vastauksissa toistuvat piirteet ja teemat sekä huomaamaan merkittävimmät eroavaisuudet sekä löytämään vastauksien säännönmukaisuudet. (Kaasila 2008, 47). Tein tutkimusaineiston jaottelua alleviivaamalla aineistoa eri väreillä saadakseni yksinkertaisemman ja pelkistetyimmän kuvan aineiston sisällöstä. Jaottelin tutkimusaineiston aluksi seuraaviin kuuteen eri kategoriaan:

1. työuupumukseen altistaneet tekijät,
2. työuupumuksen oireet,
3. ongelmat työpaikalla,
4. avun hakeminen ja itsensä hoitaminen,
5. toipumista tukevat asiat ja
6. itsetutkiskelu.

Samalla kirjoitin itselleni ylös muistiinpanoja ja huomioita niistä kokemuksista, joita vastauksissa toistui. Lisäksi merkitsin vastauksista esiin niitä ainutkertaisia tapauksia, jotka olivat tutkimuksessa huomionarvoisia, mutta eivät aineistossani tavanomaisimpia. Mäkelän mukaan erilaisuuksien erittely aineistosta mahdollistaa samankaltaisten asioiden ja ilmiöiden paremman jäsentymisen. Erilaisuuksien hakeminen

on tutkimuskohteen ja sen läheistä sukua olevien ilmiöiden käsitteellisesti ja systemaattisesti jäsentynyttä vertailua. (Mäkelä 1992, 45.)

Narratiivisessa analyysissä on tyypillistä ryhmitellä aineiston kertomuksia juonirakenteen mukaisesti (Laitinen & Uusitalo 2008, 131). Olen myös mukaillut kyseistä tapaa analysoimalla tutkimusaineiston teemat juonellisesti mahdollisimman loogisessa järjestyksessä. Analyysin edetessä tiivistin aineiston kolmeen teemaan, joiden avulla esittelen tutkimustuloksia. Ensimmäinen teema käsittelee työuupumuksen syntyä. Tässä luvussa käsittelen työuupumusta enteileviä tekijöitä sekä aineistossa esiintyneitä uupumuksen oireita, joita olivat kivut ja säryt, väsymys, psyykkiset oireet sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Toinen tarkastelemani teema käsittelee uupuneen kokemuksia työelämässä. Tässä luvussa käyn lävitse työelämään liittyviä epäkohtia sekä työelämään liittyviä vaatimuksia. Kolmannessa ja viimeisessä teemassa käsittelen vastaajien kokemuksia avun hakemisesta sekä niistä keinoista, jotka ovat tukeneet työuupumuksesta toipumista ja työelämään palaamista. Tutkimusaineistoni tarkoituksena on siis nostaa esiin sekä toistuvia että ainutkertaisia kokemuksia, joita liittyy 20–30-vuotiaiden naisten uupumiskokemuksiin ja kuvailla näiden avulla sitä, miten tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat naiset kokevat uupumuksen.

Muodostan tutkimusaineistossa esiintyvien teemojen kautta sisäisiä tarinoita, joiden avulla esittelen saamiani tutkimustuloksia. Teen sen Hännisen tapaa mukaillen yhdistelemällä ja muodostelemalla kertomusten kokemuksista teemoja kuvailevia kokonaisuuksia. Yksittäinen aineiston vastaus ei voi koskaan esittää sisäistä tarinaa kokonaan, vaan ainoastaan katkelmia siitä. (Hänninen 2002, 49, 55.) Aineiston kertomukset olivat pituuksiltaan ja sisällöiltään erilaisia, mutta niistä kaikista oli huomattavissa jonkinlainen sisäinen tarina. Sisäisiä tarinoita tarkastelemalla pystyn tunnistamaan niitä asioita, joilla uupunut pyrkii selittämään, ymmärtämään ja ennustamaan uupumuskokemuksensa liittyviä asioita (Hänninen 2002, 64).

Sisäisten tarinoiden tulkitsemiseksi nostan Satu Apon tapaan tutkimusaineiston kertomuksista esiin lainauksia ja esimerkkejä, joiden avulla analysoin uupuneiden kertomia kokemuksia. Samaan aikaan pystyn todentamaan esittelemieni piirteiden ja teemojen löytyvän tutkimusaineiston kertomuksista. (Apo 1992, 74.) Haluan myös lainauksia käyttämällä tuoda tekstiini monipuolisuutta sekä selkeämpää kuvaa siitä, millaisia asioita työuupumuksen aikana koetaan. Käytän analyysissä kertomusten lainauksia sekaisin siten, ettei vastaajia pystytä tunnistamaan.

## 3 TYÖUUPUMUKSEN SYNTY

### 3.1 Työuupumusta enteilevät tekijät

Suurimmassa osassa uupuneiden sisäisiä tarinoita toistui malli kiireisestä elämästä, jossa oli paljon tekemistä niin töissä kuin työpaikan ulkopuolella ennen työuupumuksen syntyä. Useat uupuneista opiskelivat joskus kahtakin eri koulutusohjelmaa samanaikaisesti. Opintojen lisäksi käytiin samanaikaisesti töissä tai työharjoittelussa. Hiukan yli puolella uupuneista opinnot olivat jo kuitenkin takanapäin. Kiireisen työ- ja opiskeluelämän lisäksi osa uupuneista kertoi, kuinka ennen uupumusta koettiin henkilökohtaisen elämän myllerryksiä ja kriisejä. Haastava arki yhdistettynä haastavaan työhön olivat useissa kertomuksissa syinä työuupumuksen synnylle. Todellisuudessa työuupumusta ei voida kuitenkaan koskaan selittää vain työntekijän henkilökohtaiseen elämään liittyvillä asioilla, kuten luonteenpiirteillä, taipumuksilla tai elämäntilanteella, kuten pikkulapsiarjella, koska työuupumuksessa on aina kyse nimenomaan työstä (Karjalainen 2020, 33).

Kiireisen arjen lisäksi osassa sisäisiä tarinoita toistuivat kokemukset siitä, kuinka oman jaksamisen rajoja oli vaikea tunnistaa. Tehtävää saatettiin haalia itselle liikaa omaan jaksamiseen nähden.

*”Täyspäiväisen harjoittelun lisäksi opiskelin vielä korkeakoulussa muutamaa kurssia. Lisäksi tein iltaisin freelancer-työtä omalta alaltani ja joskus lauantaisin olin töissä eräässä kaupassa ja tein vapaaehtoistyötä eräässä kulttuuritilassa. Jälkikäteen katsottuna oli vain ajan kysymys, milloin voimat loppuvat.”*

Kun työn kuormitus on pitkäaikaista ja liiallista, jää kokemus selviytymisen pakosta. Pakon tunne saa polttoaineensa ihmisillä eri asioista, kuten pelosta, velvollisuuden tunnosta, ammattiympärydestä, työmoraalista, kuuliaisuudesta ja suhteellisuus-

dentajun hämärtymisestä. (Karjalainen 2020, 39–40.) Kyseiset tavat olivat huomattavissa myös uupuneiden työelämän kokemuksissa. Uupuneiden kertomuksissa esiintyi toistuvasti erilaisia kokemuksia siitä, kuinka työuupumuksen alkuvaiheessa töistä ei uskallettu olla pois, suhteellisuudentaju omista jaksamisen rajoista oli hämärtynyt tai oma ammattitilpeys ei halunnut tunnistaa sitä, että apua pitäisi hakea. Oma tunnollinen työmoraali saattoi olla hidasteena sille, ettei omasta uupumuksesta uskallettu puhua ja siihen olisi haettu apua. Uupuneet tekivät töitä, vaikka sellaiseen ei olisi ollut voimia. Sirkku Kivistön mukaan työn tekemistä jatketaankin usein heikentämästä työtehosta huolimatta (Kivistö 2006, 178). Osassa kertomuksia mainittiin oman työskentelytahdin tai keskittymiskyvyn vähentyneen työntehon heikentyessä.

”Opinnot hidastuivat jaksamisen ja keskittymiskyvyn vähentyessä. Uupumus on vaikuttanut koko arkeen ja elämään, sillä viimeiseen asti priorisoin ’pakolliset’ työt vapaa-ajan edelle.”

Oman kuormittuneisuuden ja siihen liittyvien tekijöiden sivuuttaessa seurasi uupumuksen synty (Karjalainen 2020, 42).

”Uupumus eteni harjoittelun edetessä pikkuhiljaa. Tiesin, ettei ollut järkevää tehdä muita töitä samalla, mutta en uskaltanut lopettaa muita työsuhteitani, koska ajattelin, että jos jätän nyt jonkin työn, en voi saada muuta tilalle.”

Kertomuksien sisäisissä tarinoissa toistuivat kokemukset siitä, kuinka uupuneena työssä käynti oli sinnittelyä. Ajatukset avun hakemisesta tai töiden vaihtamisesta tuntui pelottavalta ja taloudellisesti kannattamattomalta idealta. Pelko tulevaisuudesta oli läsnä. Niissä tilanteissa, joissa työpaikasta uskallettiin vaihtaa toiseen työpaikkaan siinä toivossa, että tämä helpottaisi työuupumusta, alkoivat uupumuksen oireet herkästi uudelleen.

Osa uupuneista ei kuitenkaan osannut alkuun tunnistaa itsessään työuupumusta. Vaikka työuupumuksen oireita koettiin, niitä ei aina osattu tunnistaa, vaan oireita alettiin etsimään muualta.

”Uupumus alkoi unettomuutena, josta aiheutui uupumusasteista väsymystä, sekä raajojen särkynä. Unen määrällä ja laadulla ei ollut väliä, aina väsytti. Työssäkäynti alkoi ahdistaa. Olin kuitenkin vakuuttunut, että vika on minussa. Lähes kolme vuotta juoksin tutkimuksissa labrasta pään magneettikuvaan ja unitutkimuksiin, mistään ei kuitenkaan vikaa löytynyt. Syksyllä 2019 ymmärsin, että työolot aiheuttivat valtavaa stressiä, enkä pystynyt lomallakaan palautumaan tästä stressistä, viikonlopuista puhumattakaan.”

Joskus työuupumuksen tunnistamiseen tarvittiin esimerkiksi oma puoliso, joka pystyi huomaamaan uupuneen oirehdinnan ja muuttuneen käytöksen työelämän ulkopuolella ja ottamaan puheeksi huolensa uupuneen voinnista yhdessä uupuneen kanssa. Myös Leila Peiposen tutkimuksen mukaan puoliso tai muu läheinen voi tunnistaa työuupumuksen uupuneen psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin muutoksina. Alkuun kyseisiä muutoksia ei kuitenkaan aina osata yhdistää työuupumukseen, koska muutosten tapahtuminen on hidasta ja luonteiltaan arkisia sekä yhdistettävissä normaaliin arjessa koettuun kuormittumiseen. (Peiponen 2015, 131.)



## 3.2 Työuupumuksen oireet

Kaikkia sisäisiä tarinoita yhdistivät kokemukset erilaisista työuupumuksen oireista. Liian pitkäkestoisesta stressistä kärsivälle alkaa ilmaantua vähitellen niin fyysisiä kuin psyykkisiä oireita (Karjalainen 2020, 40), jotka voivat pitkittyessään aiheuttaa työuupumuksen (Kinnunen & Hätinen 2005, 40). Aikaisemmissa tutkimuksissa tyypillisimpinä työuupumuksen oireina mainitaan väsymys, ammatillisen itsetunnon heikentyminen sekä kyynisyys. (Mäkikangas ym. 2020; WHO 2019; Maslach & Schaufeli 1993, 13). Kyseiset oireet ovat samankaltaisia kuin mitä kertomusten sisäisissä tarinoissa kerrottiin. Seuraavissa luvuissa käyn lävitse kertomuksissa toistuvimmat työuupumuksen oireet, joita olivat kivut ja säryt, väsymys, psyykkiset oireet sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen.

### 3.2.1 Kivut ja säryt

”Oireeni olivat fyysisiä koska tein paljon kehollani.”

Kertomuksissa mainittiin yhtenä työuupumuksen oireina erilaiset kivut ja säryt eri puolilla kehoa. Erään uupuneen sisäinen tarina erottui muista sillä, että siinä uupumuksen kokemukset olivat ennen kaikkea fyysisiä. Hänen työuupumuksensa oli laukaissut vakava sairastuminen. Sairastumisen seurauksena uupunut pystyi myöhemmin tunnistamaan uudelleen alkaneen työuupumuksen ensimmäiseksi alkaneista fyysisistä vaivoista ja kivuista.

Myös Suonsivun mukaan uupumuksen on todettu vaikuttavan kehon toimintoihin. Työuupuneilla on todettu esiintyvän runsaasti erilaisia särkyjä, kuten tutkimusaineistossa mainittuja nivel- ja lihaskipuja sekä muita särkyjä. Tämän lisäksi uupumuksen fyysisinä oireina voidaan pitää flunssaista oloa, kurkkukipua, vatsavaivoja, hengen ahdistusta ja rytmihäiriöitä. (Suonsivu 2015, 53.)

### 3.2.2 Väsymys

Suurimmassa osaa kertomuksia uupumuksen mainittiin aiheuttaneen väsymystä. Myös unihäiriöt olivat yleisiä: uupuneet mainitsivat kokeneensa niin katkonaisia yöunia kuin myös unettomuutta. Tutkimusten mukaan työn aiheuttamien unihäiriöiden voidaan sanoa johtuvan stressistä, epäsäännöllisistä työajoista ja ylitöistä. Näiden

taustalla voivat vaikuttaa myös työorganisaatiota heikentävät tekijät sekä tunne siitä, että omaa työtä ei pystytä hallitsemaan. (Pyöriä ym. 2010, 49.)

”Unettomuus on kamalaa ja toisaalta on päiviä kun voisi nukkua koko päivän. Kohtuullisuutta ei ole.”

”Työmatkalla joudun pysäyttämään auton hyppiäkseni ulkona etten nukahda rattiin.”

Myös vuoden 2019 työolobarometrin mukaan väsymys on ollut yleisin työuupumuksen oire. Oire on ollut naisilla yleisempi kuin miehillä (Keyriläinen 2020, 128). Työssä kuormittumisen kierre onkin valmis, kun unen määrä ja laatu ei enää riitä palauttamaan elimistöä stressin aiheuttamasta pinnistelytilasta (Karjalainen 2020, 40).

Osaan sisäisiä tarinoita kuuluivat kokemukset siitä, kuinka työelämä ja pikkulapsiarjen yhdistäminen koettiin uuvuttavana. Lasten ollessa pieniä, uupuneen yön unet jäivät herkästi lyhyiksi lisäten väsymyksen tunnetta.

”Olin saanut vuotta-paria aikaisemmin ensimmäisen lapsen ja palasin töihin lapsen ollessa 9 kk. Vuorotyö hoitoalalla johtavassa tehtävässä oli stressaavaa ja kuormittavaa sekä henkisesti että fyysisesti ja lapsi ei vielä pitkään aikaan nukkunut öitä kunnolla. Työmatkakin oli pitkä. Menin siis aika vähillä unilla pitkään.”

”Myös hektinen pikkulapsiarki, puoliso myös vuorotyössä, omien tukiverkoston vähyys, oman itsensä unohtaminen vaikuttivat myös suuresti uupumiseen.”

Samankaltaisia vastauksia on myös saatu toisessa tutkimuksessa, jonka mukaan alle 30-vuotiaat naiset kärsivät unettomuudesta lähes kaksi kertaa enemmän kuin samanikäiset miehet ja kärsivät työstressistä useammin kuin miehet. Nuorten naisten työstressiin liittyvää unettomuutta voidaankin perustella stressaavan työtilanteen lisäksi elämäntilanteella sekä muun elämän yhteensovittamisella etenkin perhettä perustaessa. (Härmä ym. 2011, 83–84.)

### 3.2.3 Psykykkiset oireet

Kertomuksissa toistuivat eniten erilaiset psykykkiset oireet, joilla kuvailtiin työuupumuksen kokemusta. Ahdistuksen tunnetta kuvailtiin vastauksissa eniten. Lisäksi osalla uupuneita todettiin masennus työuupumuksen seurauksena, mikä onkin tutkimuksessa todettu olevan riskinä työuupumuksesta kärsivälle (Keyriläinen 2020, 137). Erään uupuneen sisäiseen tarinaan kuului kokemus, jossa uupunut sairastui ajan kuluessa masennukseen pitkäaikaisen, uupumuksen aiheuttaman ahdistuksen seurauksena.

”– ahdistukseni kasvoi aina masennukseen asti. Keväällä kärsin itsetuhoisista ajatuksista. Tämä oli viimeinen hätähuuto, työterveydessäkin tilani tunnistettiin ja sain vihdoin läheteen psykiatriselle polille (olin pyytänyt lähetettä lähes puoli vuotta aiemmin ensimmäiden kerran). Tämän jälkeen pääsin asianmukaiseen hoitoon.”

Koetut tunteet voivat muokata sisäistä tarinaa nostamalla esiin vain tietynlaisia tulkintoja, muistoja ja tulevaisuudenkuvia (Moffit & al. 1994, Hänninen 2002, 70 mukaan), minkä vuoksi uupuneen kokemus uupumuksen aikana saattaa olla erilainen kuin uupumuksesta toipumisen jälkeen. Masennuksen tai ahdistuneisuuden seurauksena suuri osa uupuneista kertoi töihin lähdön aiheuttaneen negatiivisia tunteita ja itsetuhoisia ajatuksia.

*”Useasti ajoin tuolloin töihin toivoen jääväni rekan alle etten joutuisi enää käymään töissä.”*

Psyykkiset haasteet heijastuivat myös uupuneen käytökseen työpaikalla. Useissa kertomuksissa mainittiin taipumus itkemiseen ja sosiaalisten tilanteiden välttelyyn työpäivän aikana. Sosiaaliset tilanteet saatettiin kokea ahdistavina. Työn teosta otettiin paineita ja työt haluttiin tehdä hyvin, vaikka todellisuudessa töitä ei olisi jaksettu tehdä. Myös Aholan mukaan silloin, kun työhön ei enää riitä energiaa, stressioireet alkavat näkyä selvästi myös ulospäin esimerkiksi itkuun purskahteluna ja sosiaalisena eristäytymisenä (Ahola 2006b, 177). Eräs uupuneista kuvaili tilannettaan näin:

*”Olin stressin takia usein ärtynyt, toisaalta hyvin surumielinen ja syrjään vetäytyvä. Lakkasin syömästä säännöllisesti ja liikuntaharrastukset jäivät usein väliin. Koska harjoittelussa työaikani oli lopulta varsin joustava, saatoin tulla toimistolle vasta lounasajan jälkeen, jotta minun ei tarvitsisi mennä muiden kanssa lounaalle.”*

Kertomuksissa yleisimmin mainittujen psyykkisten oireiden eli masennuksen ja ahdistuksen lisäksi pienempi osa uupuneista mainitsi kokeneensa kyynisyyttä työtä kohtaan. Työuupumuksen edetessä eräässä sisäisessä tarinassa oli huomattavissa uupuneen mielenkiinnon väheneminen omaa työtä kohtaan.

*”Harjoittelun edetessä motivaationi laski ja tein osan projekteista vailla minkäänlaista mielenkiintoa. Uskon että tämä huomattiin, sillä osa tehtävistäni annettiin eteenpäin kokeneemmille työntekijöille asiasta sen enempiä keskustelematta.”*

Mielenkiinnon laskeminen liittyy kyynistymiseen. Kyynisyyden myötä asiat aletaan kokea merkityksettöminä ja oma työ koetaan negatiivisena. (Mäkikangas ym. 2020.) Kyynisyys työuupumuksen tyypillisimpiä oireita (WHO 2019; Maslach & Schaufeli 1993, 13) ja sen kokeminen on tyypillisintä nuorilla työntekijöillä (Keyriläinen 2020, 129).

### **3.2.4 Ammatillisen itsetunnon heikentyminen**

Tutkimuksen kohderyhmänä olevat 20–30-vuotiaat uupuneet naiset ovat ikänsä puolelta vasta työelämänsä alussa ja ammattialallaan siis melko uusia työntekijöitä. Uudella alalla työskentely toi osalle heistä haasteita, joiden koettiin heikentäneen omaa ammatillista itsetuntoa. Mäkikankaan ja kumppaneiden mukaan ammatillinen itse-

tunnon heikentyminen on yksi työuupumuksen ydinoireista. Ammatillisen itsetunnon heikentyminen näkyy taitojen ja tehokkuuden heikentymisenä sekä kyvyttömyytenä huomata omat saavutukset työelämässä. (Mäkikangas ym. 2020.)

Osassa uupuneiden sisäisistä tarinoista oli huomattavissa yhteys työpaikan toimintatapojen toimivuuden ja ammatillisen itsetunnon välillä. Kokemukset työssä epäonnistumisesta heikensivät ammatillista itsetuntoa. Eräs uupuneista kertoi työuupumuksensa ja ammatillisen itsetunnon romahtamisen syyksi epäonnistuneen työhön perehdytyksen.

*”Oli musertavaa huomata 4 vuoden työskentelyn jälkeen, että olen kaikki vuodet tehnyt työtäni väärin, koska minua on neuvottu tekemään väärin, eikä ammattitaitoni vielä riittänyt tunnistamaan tätä. Koen myös, että minusta olisi voinut tulla hyvä ammattikuntani edustaja, mutta olen oppinut tekemään työtäni väärin, koska yrityksessä ei haluta nähdä meidän työemme vaatimuksia. Tämä yhdistettynä siihen, että halusin tehdä työni hyvin oli mahdoton yhtälö, joka uuvutti ja tuhosi ammatillisen itsetuntoni kokonaan.”*

Sisäisissä tarinoissa työuupumus nähtiin seurauksena työpaikan epäkohdille. Hännisen mukaan tarinallinen selittäminen tulee tarpeelliseksi etenkin oman elämän odottamattomissa tilanteissa. Tällöin kertojalle tulee tarve pohtia sitä, miksi kyseinen tilanne on tapahtunut ja miksi juuri hänelle. Tällöin saatetaan punnita esimerkiksi sitä, missä määrin oma toiminta on ollut syynä uupumukselle ja milloin ulkopuoliset tekijät ovat vaikuttaneet uupumuksen syntyyn. (Hänninen 2002, 64.)

Eräs uupuneista koki epäonnistumisen myötä kelvottomuuden tunteita. Tämän seurauksena uupunut alkoi tuntemaan välinpitämättömyyttä työtään kohtaan.

*”Ajattelin, että olin epäonnistunut työssäni ja minut oli eristetty, - eikä minulla harjoittelijana ollut mitään oikeutta vaatia itselleni tilaa tai apua. Oma vetäytyneisyuteni vaikeutti varmasti tilannettani, mutta toisaalta uskoin ihan oikeasti, että olin niin kelvoton, etten ansainnut palautetta tai ohjausta. - En varannut aikaa edes kehityskeskusteluun tai yrittänyt puhua tilanteestani kellekään toimistolla.”*

Hakasen mukaan epäonnistumisten kokemukset ovat yhteydessä vähentyneeseen koherenssin tunteeseen. Koherenssin tunne perustuu kokemukseen siitä, että asioihin pystytään suhtautumaan ennemminkin haasteina kuin taakkoina ja omaa tilannetta pystytään hallitsemaan. (Hakanen 2004, 143.)

## 4

# UUPUNUT TYÖELÄMÄSSÄ

### 4.1 Haasteet työyhteisössä

Uupuneet kertoivat useita työntekoa haastavia tekijöitä, joiden koettiin olleen merkittävänä tekijöinä työuupumuksen synnylle.

*”Työn hektisyys, psyykinen kuormitus, ennakoimattomuus, johtoportaan toiminta, työnkuvan muuttuminen haasteellisemmaksi ja väkivallan uhka asiakastyössä olivat suurimpia tekijöitä.”*

Tutkimusaineistossa toistui monta sisäistä tarinaa, joissa toistuivat kokemukset siitä, ettei omassa työpaikassa viihdytty. Myös vuoden 2019 työolobarometrin mukaan naiset olivat miehiä harvemmin tyytyväisiä työhönsä sekä siihen, kuinka työn määrä jakautuu (Keyriläinen 2020, 104). Eräässä sisäisessä tarinassa omaa uupumuksen kokemusta vahvisti oman työyhteisön kuormittava tilanne, jossa useat työntekijät alkoivat oirehtimaan uupumusta työpaikalla tai irtisanoutuivat työpaikalta.

*”Töissä tilanne oli aina vaan kuormittavanpi. Useampi työkaveri ympärillä paloi loppuun tai irtisanoutui. Esimieheni tukeutui paljon minuun ja vaati hyvin paljon. Vastuu painoi, muiden ongelmat kuormittavat minua, ylityöt väsyttivät ja yrityksen taloudellinen tilanne kuormitti minuakin.”*

Eräs uupuneista koki työolosuhteiden vaikuttaneen uupumuksen syntyyn. Hän koki, kuinka työharjoittelupaikan muuttuneet olosuhteet lisäsivät yksinäisyyden tunnetta sekä herätti tunteen eristyneeksi joutumisesta.

*”Harjoitteluni aikana toimiston järjestystä muutettiin, jolloin istuin yhtäkkiä lähes yksin toimiston sermien välissä, kun lähimmät työkaverini istuivat tilan toisessa päässä. Satunnainen keskustelu tai avun pyytäminen muuten kuin sähköpostilla oli vaikeaa.”*

Myös työkavereiden käytöksellä oli vaikutusta työssä viihtyvyyteen. Eräs uupunut kuvaili työyhteisönsä suhtautuneen negatiivisesti sairasteluun.

*”Työyhteisössä suhtaudutaan sairastelijoihin erittäin negatiivisesti ja puhutaan selän takana.”*

Työpaikan tavoitteet vähäisistä työpoissaoloista on todettu aiheuttavan sairastuneelle stressiä siitä, että työpoissaolot vaikuttaisivat työyhteisöjen tuloksiin tai palkitsemiseen. Sairaana työskentelyyn liittyy riski sairauden pahenemisesta, heikentyvästä työn laadusta sekä vähentyvästä työn tehosta. (Virtanen & Sinokki 2014, 141.) Työpaikan tuloskeskeisen ilmapiirin voidaan siis sanoa olevan riskinä työuupumukselle.

## 4.2 Huono johtajuus

Sisäisissä tarinoissa toistuivat kokemukset huonosta johtajuudesta työpaikalla, minkä koettiin olleen yhtenä syynä työuupumuksen syntyyn. Huonon johtajuuden on todettu olevan yhteydessä työuupumukseen ja työkiusaamiseen (Pynnönen 2015, 61). Eräs uupuneista kertoi joutuneensa esimiehensä kiusaamisen kohteeksi.

*”kärsin esimiehen kiusaamisesta, minulta mm. Alennettiin tunnit etten saisi ylitöistä korvauksia ja lomani siirrettiin neuvottelematta mikäli joku toinen halusi pitää sinä aikana lomaa. Irtisanouduin, mikä oli paras päätös.”*

Erään uupuneen sisäisessä tarinassa kokemus työuupumuksesta vahvistui sen myötä, kun työntekijöiden pyynnöt liiallisen työmäärän vähentämisestä aiheuttivat johtajan osalta nimittelyä ja vähättelyä työntekijöitään kohtaan. Uupuneella syntyi kokemus siitä, ettei hänen työllään nähdä työpaikalla merkitystä. Uupunut kuvaili tilannetta seuraavasti:

*”Pyrimme usein kohtalaisilla pyynnöillä keventämään omaa työkuormaamme, mutta turhaan. Työntekemisen tavat eivät muuttuneet. Samalla johtajamme nimitteli meitä roskasakiksi (onneksi vain kerran), vähätteli ja nosti erästä toista ammattiryhmää jalustalle kehumalla näitä jatkuvasti. Meidän työpanostamme ei haluttu huomata lainkaan, vaikka ilman tekemmäämme työtämme muutkaan tiimissä eivät tekisi mitään. Myös lähiesimiehmme tiuski ja puhui meille epäasiallisesti.”*

Näiden lisäksi kertomuksissa kerrottiin tilanteista, jotka herättivät ristiriitaa työpaikalla. Osassa sisäisiä tarinoita esiintyi kokemuksia siitä, kuinka johtajat sivuuttivat työntekijöiden esittämiä huolia työpaikalla koetuista epäkohdista, minkä seurauksena työssä alettiin voimaan pahoin ja uupumaan. Lisäksi näissä tarinoissa toistuivat kokemukset siitä, ettei omassa työpaikassa ollut mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön. Eräs uupuneista kuvasi tilannetta seuraavanlaisesti:

*”meillä ei ollut vaikutusmahdollisuuksia oman työmme järjestelyyn, eikä meidän huoltamme kuultu, kerrottiin se sitten keihätykseskustelussa, työpaikalla muuten tai*

kolmikantaneuvottelussa työterveydessä. Myöskään työterveyshuolto ei ole tuntunut missään vaiheessa matkaani olevan minun puolella.”

Vaikutusmahdollisuuksia voidaan pitää yhtenä voimavarana työelämässä. Sen sijaan vähäiset vaikutusmahdollisuudet voivat aiheuttaa työuupumusta. (Hakanen 2004, 253, 260). Tämän kaltaisten kokemusten seurauksena töistä irtisanouduttiin tai samaan työpaikkaan ei haluttu palata enää sairausloman jälkeen.

### 4.3 Vaativuus työelämässä

Moni uupuneista selitti työuupumuksensa syntyä omilla, vaativilla luonteenpiirteillä. Sisäisissä tarinoissa oli monesti huomattavissa, kuinka uupuneilla oli jokin koettu rooli, joka muodostui ulkoapäin liittyvistä vaatimuksista sekä siitä, miten uupuneet ottivat kyseiset roolit kannettavikseen (Hänninen 2002, 60). Uupuneiden sisäisissä tarinoissa itselle omaksuttuun rooliin kuului useimmiten suorituskeskeiset, tunnolliset ja perfektionistiset piirteet, joiden myötä omat vaatimukset koulu- ja työelämässä olivat korkealla. Osalla uupuneista rooli oli omaksuttu jo lapsuudessa.

”Vaatimukset itseäni kohtaan olivat nuoresta asti suuria ja minun piti pärjätä muita paremmin. Totuin jo alakoulussa siihen, että tein paljon töitä koulun eteen. En sallinut lukiossakaan itselleni hyppytunteja vaan lukujärjestyksen oli hyvä olla täysi. Menin lukiosta suoraan korkeakouluun ja opiskeltuani siellä vuoden, hain toiseen koulutusohjelmaan ja aloin suorittaa kahta kandidatkintoa yhtä aikaa.”

Vaikka viimeisten tutkimusten mukaan nuoret aikuiset ovat aikaisempaa valikoivia työnsä suhteen ja työ näyttäytyy aikaisempaa vähemmän itseisarvona ja enemmän mahdollisuutena kehittyä, ovat itsetunto ja identiteetti usein huomattavasti kytköksissä työhön (Haikkola & Myllyniemi 2019, 72). Joskus työ saatetaankin kokea oman itsetunnon jatkeena, jonka kautta haetaan hyväksyntää ja arvostusta (Virtanen & Sinokki 2014, 208). Samankaltainen näkemys oli huomattavissa myös kertomuksissa: arvostetuksi tulemisen tunnetta haettiin kurinomaisella suorittamisella, kuten seuraavassa lainauksessa tulee kuvaavasti ilmi.

”olen tunnistanut että olen ollut jo pienestä tytöstä saakka suorittaja. Poissaoleva työhön keskittynyt isä ja traumaattisen lapsuuden kokenut äiti antoivat huomiota minulle ainoastaan suoritusten kautta, olen oppinut että arvoni määrittyy koulu-, harrastus- ja työsuoritusten kautta. Äidille olen kelvannut hiljaisena ja ”tyytyväisenä” lapsena joka ei valita. – Minun uupumukseni syy on selkeästi suorittamisessa ja perfektionismissa. Vaadin itseltäni mielettömiä suorituksia ja olen hyvä työssäni, mutta en osaa vetää rajaa.”

Uupuneiden asettamat vaatimukset suhteessa työpaikan vaatimukseen aiheuttivat osalla uupuneita painetta pärjätä nykyisessä työssä huolimatta omasta työpahoinvoinnista ja työpaikan epäkohdista. Hakasen mukaan työntekijän kokema velvollisuudentunto onkin todettu työuupumuksen riskitekijäksi silloin, kun työn vaatimukset ovat suuret. Kun työn vaatimuksia pidetään kohtuullisina, ei velvollisuudentunolla ole merkitystä hyvinvoinnille työssä tai työn ulkopuolella. (Hakanen 2004, 13.) Terveydelle vahingollisimpana työnä voidaankin pitää työpaikkaa, jossa ovat runsaat

vaatimukset, heikko sosiaalinen tuki sekä heikot mahdollisuudet hallita omaa työtä (Ahola 2006, 43). Eräässä kertomuksessa kokemukset liian haastavasta ja itselle sopimattomasta työpaikasta olivat tekijöinä työuupumuksen syntyyn. Siitä huolimatta uupunut ei pitänyt työn vaihtamista vaihtoehtona.

*”Työuupumus johtuu varmaankin siitä, että työni ei ole omaa alaani, se on liian haastavaa ja olen työssäni lähes koko ajan epämukavuusalueellani. Työ tuottaa minulle tästä syystä paljon stressiä. Elämäntilanteeni on kuitenkin sellainen, että en voi tällä hetkellä luopua työstäni tai vaihtaa sitä toiseen.”*

Huomionarvoisena pidän erään uupuneen näkemystä siitä, millainen kokemus hänellä oli nykyisestä työkuulttuurista:

*”Koen myös että nykyinen työkuulttuuri ruokkii ajatusta että pitää olla multitaskaaja kehittäjä joka innostuu kaikesta ja hoitaa homman kuin homman kyselemättä. Ja jos ei hoida niin joku kyllä tulee ja hoitaa, pelko työstä ja tulevaisuudesta on läsnä. Miten voin elättää itseni pätkätyössä. Työnhaussa paikan vie suurinpiirtein saman ikäinen jolla on kaksi korkeakoulututkintoa. En tiedä mikä on riittävän hyvää, voisi sanoa että olen etsimässä sitä.”*

Moni sisäisestä tarinasta toisti samankaltaisia kokemuksia siitä, miten kokemus työelämän epävarmuudesta vaikutti työuupumuksen syntyyn. Moni uupuneista koki tarvetta suoriutua itselle epämieluisassa työpaikassa uupumisenkin uhalla. Samaan aikaan saatettiin pelätä omia mahdollisuuksia pärjätä tulevaisuudessa taloudellisesti ja työllistyä. Hännisen mukaan kertojan oma elämäntilanne on yhteydessä siihen, miten omia tunteita tulkitaan. Esimerkiksi pelon ja epätoivon tunteet perustuvat mielikuviin siitä, mitä tulevaisuudessa tapahtuu. (Hänninen 2002, 69.) Osa uupuneista mainitsi pelkäävänsä oman taloudellisen tilanteen puolesta, minkä vuoksi omaa työmäärää ei uskallettu vähentää.

*”Sosionomi opintojen ajan kävin jatkuvasti viikoittain ja viikonloppuisin töissä jotta en joutuisi ottamaan opintolainaa.”*

*”Paiskeminen tuntui tuolloin ainoalta vaihtoehdolta ja pelkäsin työttömyyttä ja toimeettomuutta.”*

Toisaalta silloin, kun työn tarkoituksena ovat esimerkiksi omien opintojen rahoittaminen, ovat myös työhön kohdistuvat vaatimukset erilaisia kuin silloin, kun vaatimukset koskevat omaa unelmien työpaikkaa (Haikkola & Myllyniemi 2019, 25).



## 5

# TYÖUUPUMUKSESTA TOIPUMINEN

### 5.1 Avun hakeminen

Apua työuupumukseen haettiin joko omasta työterveydestä tai Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiöltä. Sisäisissä tarinoissa toistuva malli oli, että apua haettiin vasta siinä vaiheessa, kun oma jaksaminen oli jo äärirajoilla (Karjalainen 2020, 49). Myös Aholan mukaan on tyypillistä, että vasta silloin, kun työntekijä ei hallitse tilannettaan ja stressioireet alkavat näkyä ulospäin, haetaan työterveydestä apua (Ahola 2006b, 177). Erään uupuneen sisäisessä tarinassa avun hakeminen näyttäytyi mutkikkaana prosessina, jossa oikeanlaista ja riittävää apua oli vaikea saada.

*”Marraskuussa 2019 jäin 6 viikon mittaiselle sairauslomalle romahdettuani. Oli mustertavaa itkeä väsymystään jo lääkärin vastaanottohuoneessa. Muistan edelleen lääkärin kauhistuneen ilmeen, kun astuin tämän vastaanottohuoneeseen. Hänellä ei ollut aavistustakaan mitä kanssani tehdä. Työterveyslääkäri ei ole ollut aivan tehtäviensä tasalla minun näkökulmastani. Kuuden viikon sairausloman jälkeen minut heitettiin takaisin töihin osasairaspäivärahalla, ahdistuksen ja uupumuksen saattelemana.”*

Uupuneet saattoivat pohtia pitkään sairausloman hakemista, ja kynnys hakea apua työuupumukseen oli suuri. Tyypillistä oli, että kun työterveydestä haettiin apua, uupuneille myönnettiin joitain viikkoja sairauslomaa, tai työaikaa lyhennettiin. Suurella osalla sisäisiä tarinoita toistui malli, jossa sairausloman jälkeen palataan töihin ja töitä jaksetaan tehdä vähän aikaa, kunnes jaksaminen romahtaa ja palataan takaisin sairauslomalle. Viikot töissä ja sairauslomalla vuorottelivat tehden toipumisesta hitaan, joskus useitakin vuosia kestävä prosessin. Todellisuudessa tavoite kuitenkin on, että työntekijä voisi palata sairauslomalta työhön oikea-aikaisesti ja turvallisesti (Kivistö 2006, 180).

Toiseksi toipumista hidastavaksi tekijäksi yksi uupuneista mainitsi Kelan toiminnan, joka esti häntä saamasta niitä Kelan etuuksia, joihin hän kertoi olleensa oikeutettu.

”Omaa toipumista hidasti Kelan kanssa väentö ja lopulta itselle huono lopputulos eikä Kela katsonut minua työkyvyttömäksi eväten minulta etuudet, joihin olisin ollut oikeutettu. Tästä johtuva huoli ja stressi oman perheen taloudesta heikentivät oleellisesti toipumistani. Taistelu jatkuu yhä. Yhteiskunta ei todellakaan pidä huolta ja anna tukea silloin kun sitä eniten tarvitsisi.”

Kertomuksissa oli huomattavissa vaihtelevaa suhtautumista työuupumukseen niin työterveydessä kuin työpaikalla. Avun hakemista ei otettu aina tosissaan. Avun saaminen ei ollut itsestään selvää, vaan sen eteen piti nähdä vaivaa. Suurimmassa osassa sisäisiä tarinoita toistui kokemus siitä, että apua oli vaikea saada, eikä tarjottu apu ollut aina riittävää.

”Apua oli kamalan vaikea uupuneena hakea saati sitten saada. Jonkun kerran kävin juttelemassa terveyskeskuslääkärin kanssa ja sain numeron psykologille, mutta numero oli aina varattu kun sain kerättyä voimia soittaa.”

”Myöskään työterveyshuolto ei ole tuntunut missään vaiheessa matkaani olevan minun puolella. Työterveyslääkäri on sanonut minulle aivan käsittämättömiä asioita, joita olen puinut psykiatrisen sairaanhoitajan kanssa. Tämä ei varsinaisesti ole tukenut toipumistani.”

Myös Karjalainen kritisoi työterveyden toimivuutta. Hänen mukaansa työterveyshuolto keskittyy nykyisin liikaa tautien hoitamiseen ja tulee työuupumuksen torjunnassa ja psykososiaalisen ylikuormituksen hoitamisessa jälkijunassa. Avun anto keskittyy herkästi siis niihin työntekijöihin, jotka ovat uupuneet jo potilaiksi. (Karjalainen 2020, 50.)

Kokemukset esimiehistä ja heidän suhtautumisestaan uupumukseen olivat vaihtelevia. Enemmistö uupuneiden esimiehistä oli suhtautunut työuupumukseen empaattisesti ja ymmärtäväisesti. Toisaalta puhetta työuupumuksesta ei otettu aina hyvällä vastaan, vaan esimiesten käytös uupunutta kohtaan saattoi kääntyä epäasialliseksi uupumisesta puhumisen seurauksena. Eräässä sisäisessä tarinassa uupuneen suhde esimieheen huononi, kun työuupumus otettiin puheeksi. Tämän myötä ahdistus omaa työtä kohtaan lisääntyi.

”Oli kuin olisin pettänyt hänen luottamuksen, kun otin esille yrityksen sisäisiä epäkohtia, puhuin henkilökunnan pahoinvoinnista ja huolestani, sillä tosiaan moni meistä työntekijöistä oireili. Minä mukaan lukien. Esimies loukkaantui ja lakkasi puhumasta minulle, ilmapiiri tulehtui. – Kun suhde esimieheen muuttui kylmäksi, alkoi töihin lähtö tosissaan ahdistaa.”

Virtasen ja Sinokin mukaan esimies ja johtaja johtavat työpaikan tunnetiloja vaikuttaen siten työyhteisön ilmapiiriin. Erityisesti heidän vuorovaikutustaitonsa työpaikalla ratkaisevat lopulta sen, koetaanko työpaikalla onnistumisia ja kokevatko työntekijät tulleet arvostetuiksi ja luotetuiksi. Johtajien luoma perusturvallisuuden tunne työpaikalla on merkittävä työhyvinvoinnin lähtökohta. (Virtanen & Sinokki

2014, 147, 150.) Uupuneet kokivat esimiehen tuen toipumisen kannalta tärkeänä, vaikka tukea ei saatu aina niin paljoa, kuin olisi toivottu.

Ainoastaan yhdessä sisäisessä tarinassa avun saamisen kokemus näyttäytyi kokonaisuudessaan positiivisena kokemuksena. Kyseinen uupunut kertoi saaneensa riittävästi tukea ja kannustusta uupumuksesta toipumiseen niin työpaikalla kuin työterveydessäkin.

*"Sain tukea ja kannustusta työkavereiltani ja myymäläpäälliköltäni. Työterveyslääkäri auttaa minua edelleen. Sain työterveyspsykologin palveluita. Sain kaksi viikkoa sairauslomaa. Sain kevennettyjä päiviä ja logistiikan hommat jätettiin kokonaan. Minua kuunneltiin ja tuettiin jaksamisessani. Tästä on kulunut nyt 3 kk, mikä tuntui paljon pidemmältä ajalta. Olen saanut hyvää hoitoa ja tukea mikä jatkuu edelleen."*

Kyseinen kokemus on hyvänä esimerkkinä siitä, miten esimiehen tulisi pystyä tarjoamaan työntekijälleen riittävät edellytykset hyvinvointia tukevalle työympäristölle (Ahola 2006, 166).

## 5.2 Terapia toipumisen tukena

Sisäisissä tarinoissa toistuivat terapian tärkeys toipumisen kannalta.

*"Psykoterapia on auttanut minua hahmottamaan omaa vaativuuttani ja tapaa, jolla tarkastelen itseäni."*

Terapian aloittamisen myötä monessa uupuneen sisäisessä tarinassa koettiin tarvetta muokata oman elämän arvoja muuttuneen elämäntilanteen tarjoamien mahdollisuuksien mukaisiksi. (Hänninen 2002, 65–66.) Terapia auttoi suurinta osaa uupuneita tunnistamaan niitä tekijöitä, jotka olivat johtaneet työuupumukseen ja sen myötä muokkaamaan omia arvoja sellaisiksi, että oma hyvinvointi ja työssä jaksaminen pääsisivät tasapainoon.

Terapia auttoi usean uupuneen kohdalla tunnistamaan omaa hyvinvointia tukevia ja heikentäviä tekijöitä, sekä huomioimaan omia jaksamisen rajoja. Tämä sopii myös Aholan näkemykseen siitä, kuinka uupumisen taustalla olleiden työolotekijöiden tarkastelu auttaa löytämään syyn työuupumuksen syntyyn ja sen myötä edistää työuupumuksesta toipumista (Ahola 2006b, 171). Samoin uupuneet kokivat psykoterapian auttaneen heitä valmistautumaan työelämään paluuseen.

*"Hakeutuminen psykoterapiaan on ollut minulle se tärkein suunnanmuutos ja auttava tekijä. Nyt 3 vuotta terapiaa käyneenä koen saaneeni lisää keinoja ja voimavaroja kestävämmän armotonta työelämää."*

Myös suomalaisen lääkäriseuran tekemän arvioinnin mukaan psykoterapia on todettu vaikuttavaksi terapiamuodoksi, sillä sen avulla hoidettujen potilaiden tilanne on hoidon jälkeen parempi kuin 80 % heistä, jotka eivät ole menneet terapiaan. Sen on

todettu helpottavan oireilua, parantavan toimintakykyä sekä antavan keinoja selviytyä ongelmista myös tulevaisuudessa. (Duodecim 2006, 6.)

### 5.3 Läheiset toipumisen tukena

Sisäisissä tarinoissa toistuivat uupuneiden ajatukset siitä, että oma työuupumus koettiin jollakin tapaa häpeällisenä, eikä siitä haluttu puhua kenellekään muille kuin itselle kaikista läheisimmälle ihmiselle. Silti läheisten tuki oli tärkeässä osassa uupuneen toipumisprosessia.

*”Loppuunpalaminen hävetti, en puhunut siitä alkuun kenellekään muulle kun miehelleni.”*

Toisaalta he uupuneista, jotka uskalsivat puhua avoimemmin työuupumuksesta ystävilleen, kokivat ystäviensä tuen korvaamattomana. Eräs uupuneista kertoi halunneen tietoisesti puhua uupumuksestaan työpaikalla vähentääkseen uupumiseen liittyvää stigmaa.

Osassa kertomuksia kuvailtiin, kuinka uupumuksen myötä kotona jaksettiin tehdä normaalia vähemmän asioita. Tämän seurauksena uupuneiden puoliso oli joutunut ottamaan kotona enemmän vastuuta arjen sujuvuudesta, koska uupuneella ei ollut voimia tehdä mitään työpäivän jälkeen. Eräs uupuneista kertoi puolison tuen olleen mahdollistavana tekijänä sille, että työhön paluu oli hänelle mahdollista. Toisaalta työuupumus vähensi pidemmän päälle kyseisen uupuneen puolison omia voimavaroja.

*”Ilman avopuolisoa arjen pyörittäminen olisi mahdotonta. Tuskin pystyisin käymään työssä lainkaan. Vaikean tilanteeni takia myös hän sairastui lievään masennukseen mistä koen syyllisyyttä.”*

Peiposen mukaan työuupumuksen on todettu vaikuttavan pidemmän päälle myös uupuneen puolisoon psyykkisten voimavarojen vähentymisellä sekä lisänneen haasteita selviytyä kotona kaikista kotitaloudenpitoon liittyvistä tehtävistä (Peiponen 2015, 132).

### 5.4 Paluu työelämään

Työuupumuksesta toipuminen näyttäytyi pitkänä prosessina. Sisäisissä tarinoissa toistuivat monesti kokemukset siitä, ettei uupumuksesta ollut toivuttu täysin senkään jälkeen, kun työelämään oli palattu takaisin sairausloman jälkeen. Kokemukset siitä, ettei oma jaksaminen ollut entisensä ja oma palautuminen oli työelämään palaamisen myötä hitaampaa, toistuivat. Samoin sisäisissä tarinoissa oli huomattavissa, kuinka

uupuneet pyrkivät ennakoimaan tulevaisuuttaan erilaisten skenaarioiden, suunnitelmien ja visioiden avulla (Hänninen 2002, 59). Uupuneiden sisäisissä tarinoissa toistuvat esimerkiksi reflektoinnit siitä, mitä kaikkea työuupumuksesta oli opittu ja miten työelämässä aiotaan toimia jatkossa, jotta uupumus ei uusiutuisi. Samoin huolet siitä, miten työelämässä tullaan jaksamaan tulevaisuudessa, toistuivat vastauksissa.

”Olen yhä huolissani jaksamisestani tulevaisuudessa, mutta toisaalta koen että pystyn nyt hahmottamaan omaa ajatteluaani paljon paremmin kuin ennen. Yritän pitää kiinni rutiineista ja varoa niitä huonoja toimintamalleja, joihin siirryn helposti stressaantuneena. En myöskään enää aseta urakehitykselleni samanlaisia vaatimuksia. Olen tyytyväinen siihen, että töitä ylipäättään on. Työ ei ole minulle enää itseisarvo.”

Toipumisen myötä omista jaksamisen rajoista oltiin entistä tietoisempia ja omaa vointia tarkkailtiin aiempaa enemmän. Suuri osa uupuneista mainitsi toipumisen kannalta olennaisena tekijänä omien rajojen tunnistamisen sekä säännöllisen, oman ajan järjestämisen. Samoin itsestä huolehtiminen, riittävä lepääminen ja itselle mieluisten asioiden harrastaminen korostuivat toipumisen myötä.

”Edelleen toipuminen on kesken ja vointi vaihtelee päivittäin. Aikataulut, kuormittavat tilanteet aiheuttavat fyysisten oireiden kuten oksentelun palaamista. Omien rajojen tunnistaminen on selkeytynyt vaikkei niistä aina pystykään pitämään kiinni. Oman ajan ottaminen on tullut tavaksi ja pidän viikossa oman vapaapäivän. – Syksyllä kaikkein paras palaute toipumisesta tuli omalta esikoiselta, joka kommentoi kuinka kivaa on kun äiti on taas iloinen<3”

Toipumisen aikana otettu etäisyys työelämästä ja mahdollisuus pysähtyä antoivat vastanneille etäisyyttä ja auttoi näkemään työolot uusin silmin. Tämän seurauksena monella uupuneella tuli tarve neuvotella uudelleen työtehtävistä tai vaihtaa toisenlaiseen työhön, mikä näkemys on samanlainen kuin myös Kivistöllä. (Kivistö 2006, 179.) Moni uupuneista oli esimerkiksi siirtynyt lyhyempään työaikaan, vaihtanut työpaikan sisällä vähemmän kuormittaviin työtehtäviin tai siirtynyt kokonaan uuteen työpaikkaan tai uusiin opintoihin. Vaikka toipuminen pystyi luomaan uupuneille toivoa paremmasta tulevaisuudesta, koettiin työelämästä silti negatiivisia tunteita. Eräs uupuneista kertoi, ettei siirtyminen aiempaa helpompaan työtehtävään motivoinut häntä ollenkaan.

”Jouduin toiveista ja huolimatta siirtymään toiseen tehtävään hetkellisesti, en olisi jaksanut opetella mitään uutta. Mutta toisaalta nyt ainakin voi käydä työssä mentaliteetilla että tämä on vain työtä ja minä en tästä kostu millään tavalla. En ole motivoitunut nykyisessä tehtävässä laisinkaan.”

Ajatukset työelämään palaamisesta herättivät uupuneissa niin helpotuksen, huolestuneisuuden, toiveikkuuden kuin vihankin tunteita. Eräessä sisäisessä tarinassa työuupumuksen aikana koettu epäreilu kohtelu alkoi herättämään uupuneessa vihan tunteita. Vihan tunnetta voidaan pitää käsityksenä siitä, että jotakin moraalista järjestystä oli rikottu (Hänninen 2002, 69), kuten uupuneen tapauksessa käsitystä siitä, millaista kohtelua omalla työpaikalla kuuluisi saada.

”Koin myös jossain vaiheessa kesää loputonta vihaa työpaikkaani ja tilannettani kohtaan. Olin todella kiukkuinen siitä, miten minua oli kohdeltu. Olin myös vähän vihainen itselleni

siitä, että olin antanut kaiken tämän tapahtua. Kun vihan antoi tulla ja mennä ohi, oli taas helpompi suhtautua tilanteeseen.”

Uupunut kertoi päässeensä vihan tunteistaan yli sen myötä, kun hän oli päättänyt olevan palaamatta työpaikkaansa. Kyseiset tunteet syntyvät oman tilanteen tulokinnan päätelmänä, joka ottaa huomioon niin tapahtumien selitykset ja niiden määrittelemät vastuut kuin myös uupuneen tulevaisuuden kuvan, identiteetin, halut ja arvot (Hänninen 2002, 69). Työuupumukseen johtaneet tapahtumat ja muut uupumukseen liittyvät kokemukset vaikuttivat uupuneiden näkemyksiin ja arvomaailmaan sen suhteen, mitä omalta työelämältä halutaan tulevaisuudessa.

## 6

# YHTEENVETO

### 6.1 Johtopäätökset

Tarkastelin tutkimuksessani naisten 20–30 vuoden iässä koettuja työuupumuskokemuksia. Olen tarkastellut kokemuksia fenomenologisesta näkökulmasta keskittyen uupuneiden kirjoittamiin kokemuksiin. Fenomenologisen näkökulman tarkoituksena oli pyrkiä ymmärtämään uupuneiden erilaisia kokemuksia (Laine 2007, 30–31). Analysoin kirjoituspyyntöjen avulla keräämäni aineiston narratiivisen analyysin keinoin tarkastelemalla kokemuksiin liittyviä teemoja ja pyrkimällä tavoittamaan teemojen avulla kertomusten sisäisiä tarinoita. Sisäisten tarinoiden tarkoituksena on ollut tunnistaa uupuneiden mielen sisällä tapahtuvaa prosessia (Hänninen 2002, 31).

Tutkimusaineistossa oli huomattavissa sisäisiä tarinoita, jotka kuvasivat työuupumuksen pääosin vaiheikkaana ja herkästi pitkittyneenä kokemuksena. Työuupumus syntyi hitaasti, avun saaminen koettiin usein vaikeana ja uupumuksesta toipuminen vei paljon aikaa. Uupuneet etsivät työuupumukseen johtaneita syitä ja seurauksia tarkastelemalla niin omaa kuin oman työpaikan toimintaa. Työuupumus herätti uupuneissa monenlaisia tunteita uupumuksen eri vaiheissa ja pystyi muokkaamaan uupuneiden omaa arvomaailmaa toipumisen myötä. Vaikka uupuneiden kertomukset olivat erilaisia, niistä löytyi paljon yhtäläisiä kokemuksia. Uupuneiden kokemukset olivat myös hyvin verrattavissa aikaisempiin työuupumusta tarkasteltaviin tutkimuksiin.

Tutkimuksessa tuli ilmi, kuinka työuupumuksen taustalla vaikuttivat lähes aina kuormittavan arjen ja liian vaativan työn yhdistelmä. Työuupumus alkoi kehittymään siinä vaiheessa, kun työn vaatimukset olivat epätasapainossa työntekijän omien voimavarojen kanssa. Samanlaisia huomioita on tehty myös aiemmissa tutkimuksissa (Kinnunen & Hättinen 2005, 38 Virtanen & Sinokki 2014, 194; Hakanen ym. 2019, 18).

Kuormittavan työelämän taustalla vaikuttivat opintojen suorittaminen, pikkulapsiarki tai henkilökohtaisen elämän kriisit. Työssäkäynti näyttäytyi uupuneille sinnittelynä. Työssä käytiin, vaikka sellaiseen ei olisi ollut voimia.

Omista jaksamisen rajoista pitäminen oli vaikeaa, minkä vuoksi työelämässä uuvuttiin. Uupuneet kokivat usein olevansa suorituskeskeisiä, tunnollisia, perfektionisteja ja itseä kohtaan vaativia niin töissä kuin työelämän ulkopuolellakin. Uupuneet kuvailivat olevansa usein itseä kohtaan vaativia. Siitä huolimatta työelämässä saatettiin kokea herkästi riittämättömyyden tunteita.

Työuupumuksen kokemukset liittyivät moniin erilaisiin työuupumukseen liitettyihin oireisiin. Toistuvimpana psyykkisenä uupumuksen oireena mainittiin ahdistus, joka pitkittyessään saattoi kehittyä masennukseksi. Muita toistuvimpia työuupumuksen oireita ovat kivut ja säryt ympäri kehoa, sosiaalisten tilanteiden välttely sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen.

Uupumuksen kokemuksiin liittyi tyytymättömyys omaan työpaikkaan. Suuri osa uupuneista ei viihtynyt työpaikassaan ja koki uupumuksensa johtuvan työpaikkansa ongelmista. Toistuvimpina työpaikan ongelmoina mainittiin huono johtajuus sekä liiallinen työmäärä. Työelämän epävarmuus huoletti monia uupuneita, eikä työelämästä uskallettu jäädä pois siinä pelossa, että uutta työpaikkaa ei löydykään ja oma taloudellinen tilanne heikkenee. Niissä tapauksissa, kun uupunut vaihtoi työpaikkansa paremman työpaikan toivossa, koettiin työuupumuksen oireita herkästi uudelleen.

Työuupumus näyttäytyi suurimmalle osaa uupuneita kokemuksena, josta ei haluta alkuun puhua kellekään muulle kuin omalle puolisolalle. Apua työuupumukseen uskallettiin hakea työterveydestä useimmiten vasta silloin, kun oma jaksaminen on ollut jo pitkään ääri rajoilla. Esimiehen tuki työuupumuksen aikana koetaan kuitenkin tärkeänä. Siitä huolimatta esimiehen suhtautuminen uupumukseen on vaihtelevaa. Toistuva kokemus oli, ettei työuupumuksesta toipumiseen saada riittävästi apua. Kokemuksissa toistui malli, jossa avun hakemisen seurauksena alkaa herkästi vaihe, jossa sairausloma- ja työviikot vuorottelevat, mikä pitkitti herkästi uupumuksesta toipumista.

Pahimman uupumusvaiheen ja toipumisen aikana uupuneen puoliso saattoi joutua ottamaan kotona enemmän vastuuta arjen sujumisesta. Terapiaan osallistuminen on uupuneelle usein toipumisen kannalta ratkaiseva tekijä, joka pystyy antamaan uupuneelle keinoja tunnistaa uupumusta aiheuttaneet tekijät ja selviytyä jatkossa työelämässä. Omien voimien palatuessa työelämään palataan usein vähennetyillä työtunneilla tai siirrytään toisenlaisiin työtehtäviin entistä tietoisempina omista jaksamisen rajoista. Oman hyvinvoinnin tärkeys korostui toipumisen myötä.



## 6.2 Pohdintaa tutkimustuloksista

Kertomuksissa työelämä koettiin vaativana, joskus jo työharjoitteluvaiheessa. Tämän vuoksi tärkeää olisi huomioida riittävä tuki ja perehdytys etenkin uusille työntekijöille ja harjoittelijoille. Osa vastanneista koki ammatillisen itsetuntonsa murentuneen jo uransa alkuvaiheessa kokiessaan epäonnistumisia sen seurauksena, että tukea ei annettu riittävästi tai kun työpaikalla työtä opetettiin tekemään väärin. Kyseisten kokemusten koettiin vaikuttaneen työuupumuksen syntyyn. Oman työn osaaminen on kuitenkin edellytyksenä työntekijän hyvinvoinnille (Virtanen & Sinokki 2014, 201), minkä vuoksi riittävää tukea työelämän alussa ei voida mielestäni korostaa liikaa.

Työelämän vaatimukset herättivät huolta uupuneiden kertomuksissa. Myös omien huomioiden mukaan tietyillä, suosituilla aloilla jo pelkästään työnhaussa vaatimukset työnantajalla ovat korkealla ja työn saamiseksi pitää kilpailla joskus jopa satojen muiden hakijoiden joukossa yhdestä työpaikasta. Kun oman alan töitä saadaan, vaatimukset pärjätä töissä ovat korkealla. Jos työpaikkaa ei koetakaan itselle sopivaksi, ei töistä välttämättä uskalleta lähteä siinä pelossa, että uutta työpaikkaa ei löydykään ja taloudellisesta toimeentulosta tuleekin epävarmaa. Näkemykseni on samanlainen kuin Pietikäisellä, joka on tarkastellut nykyisen työelämän epävarmuutta luovia tekijöitä. Hänen mukaansa työelämän haasteisiin liittyvät määräaikaisten töiden ja jatkuvan työn kehittämisen lisäksi monet siirtymät opiskeluista työttömyyteen, työn vaihtoon ja siitä lisäopintojen suorittamiseen työn ohella, jonka jälkeen saatetaan taas hakeutua uuteen työpaikkaan tai entiset työt vaihdetaan uusiin työtehtäviin. Näissä siirtymissä voi olla tarve koulutautua tai hankkia lisäkoulutusta, koska töitä on entistä vähemmän tarjolla heille, joilla ei ole vielä koulutusta tai heille, joiden koulutus ei ole kysyttyä työmarkkinoilla. ”Väärää koulutusta” tai ylikouluttautumista onkin alettu pitämään yhteiskunnallisena ongelmana. (Pietikäinen 2011, 9.) Uskon tämän kaltaisten tekijöiden olevan etenkin suosituilla aloilla merkittävänä syynä sille, miksi töissä tai työttömänä saatetaan uupua. Mielestäni sen vuoksi työelämän vaatimusten kasvaessa opinnoista työmarkkinoille siirtyviä nuoria tulisi tukea entistä aktiivisemmin urahallinnassa, työllistymis- ja työelämän taidoissa sekä niissä työorganisaatioissa, joissa työura aloitetaan (Vuori 2011, 127–128).

Kiinnitin huomioni useassa kertomuksessa siihen, miten suuri pelko uupuneilla liittyi sairausloman hakemiseen. Oma työuupumus saattoi hävettää, eikä omasta uupumuksesta haluttu puhua kenellekään. Monissa uupuneiden kertomuksissa oli kokemus siitä, kuinka työuupumuksen myötä alettiin tuntee ahdistusta, paniikkioireita tai masennusta. Apua uskallettiin hakea vasta silloin, kun oma vointi oli jo romahtanut ja mielenterveys alkanut heikkenemään. Siksi on hyvä, että nykyisin mielenterveyden haasteita ja terapiaan hakeutumista on pyritty normalisoimaan niin mediassa kuin katukuvassakin. Yhtenä yksinkertaisena esimerkkinä tästä voidaan pitää tänä vuonna katukuvassa paljon näkynyt #terapiassatavataan-kampanja, jonka tavoitteena on normalisoida terapiassa käyminen ja tehdä Suomesta maailman terapiamyönteisin maa. (Terapiassa tavataan, 2021). Tämän kaltaiset kampanjat voivat osaltaan vaikuttaa

siihen, että myös työuupumuksesta uskalletaan puhua avoimemmin ja apua uskalletaan hakea ennen kuin uupumus pitkittyy. Moni tutkimukseen vastanneista olikin kokenut terapian auttaneen merkittävästi työuupumuksesta toipumisessa.

Aulankosken mukaan työterveyshuoltoa kannattaisi kehittää lisäämällä työterveyspsykologin seurantakäyntejä, sillä sen on todettu ehkäisevän merkittävästi työntekijöiden psykoterapiakäyntien tarvetta. (Aulankoski 2016, 99.) Ennaltaehkäisevä tuki ja työhyvinvoinnin edistäminen niin työpaikalla kuin myös työterveydessä voisivat ehkäistä uupumuksesta toipumisen pitkittymistä. Tällä tavoin voitaisiin välttää tutkimuksen kertomuksissa toistunut malli siitä, kuinka uupumuksesta saatiin sairauslomaa, jonka jälkeen töitä jaksetaan tehdä taas hetken ajan, kunnes voimat loppuvat ja palataan takaisin sairauslomalle.

Suuri osa esimiehistä suhtautui uupumukseen ymmärtäväisesti. Silti työuupumukseen tarjottu apu esimiehen ja työterveyden osalta koettiin useimmiten riittämättömänä. Hakasen ja kumppaneiden mukaan tehokkain tapa työhyvinvoinnin lisäämiseksi olisikin esimiestyön laadun kehittäminen esimiesten osaamista ja voimavaroja kehittämällä. Työpaikoissa, joissa henkilöstöjohtaminen on toimivaa, koetaan vähemmän työuupumusta. Kun esimiehillä on resursseja toimia ennaltaehkäisevästi ja akuutit ongelmat ratkaistaan tehokkaasti, voidaan työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen nähdä investointina työhyvinvoivaan tulevaisuuteen. (Hakanen ym. 2019, 45, 47.) Erityisen tärkeää olisikin investoida nuorten työntekijöiden tulevaisuuteen. Nuorilla aikuisilla on vielä pitkä työura edessä, mutta jos työuupumustilastot (ks. esim. Nuorisokeskusseura ry 2019; Sutela ym. 2019; Eläketurvakeskus 2016) jatkavat vielä pitkään kehittymistä huonompaan suuntaan, jotain on tehtävä. Jos työelämässä uuvutaan ensimmäisen kerran jo alle 30-vuotiaana, kuinka työelämässä tullaan jaksamaan tulevaisuudessa? Merkittävä osa uupuneista mainitsi kertomuksissaan olevansa huolissaan siitä, miten työelämässä tullaan jaksamaan toipumisen jälkeen.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimustulokset antoivat työuupumuksesta hyvin samankaltaisen kuvan kuin aiemmat vastaavanlaiset tutkimukset. Esimerkiksi työuupumusta tutkinut Bernier on osoittanut kuusi erilaista, toisiinsa limittyvää vaihetta, jotka tapahtuvat työuupumuksesta toipuessa. Kyseiset vaiheet ovat ensimmäiseksi työuupumuksen myöntäminen, jolloin uupunut myöntää, että ei voi enää töissä hyvin. Toisessa vaiheessa uupunut irrottautuu töistä ottamalla töistä etäisyyttä, jotta pystyisi hahmottamaan, mitä muutoksia tarvitsee tehdä toipumisen edistämiseksi. Kolmannessa vaiheessa uupunut alkaa elvyttämään omia voimavarojaan. Neljännessä vaiheessa uupunut tarkistaa omat elämänarvonsa. Tällöin uupunut joutuu muuttamaan omia asenteita ja toimintatapoja

siten, että toipuminen mahdollistuu. Viidennessä vaiheessa oma työtilanne järjestetään uudestaan siten, että muutos on mahdollista saada aikaan. Kuudennessa, eli viimeisessä vaiheessa muutos työuupumuksesta toipumiselle toteutuu. (Bernier 1998, Ahola 2006b, 167–168 mukaan.) Kyseiset vaiheet olivat huomattavissa toisiinsa limityneinä myös tutkimuksen kertomuksissa, joiden voidaan olettaa olevan jonkinlaisena osoituksena tutkimuksen kertomusten luotettavuudesta.

Tutkimukseni vahvuutena voidaan pitää kertomusten vaihtelevia kokemuksia uupumuksesta, mikä teki aineistosta melko monipuolisen. Vaikka aineisto oli kooltaan hiukan niukahko, pystyin siitä huolimatta tunnistamaan aineistossa toistuvia, samankaltaisia kokemuksia työuupumukseen liittyen (Strauss 1988, Mäkelä 1992, 52 mukaan), minkä avulla pystyin nostamaan tutkimuksessani toistuvia teemoja ja malleja.

Lisäksi tutkimusaineiston analysoinnin haasteena koin sen, etten tutkijana pystynyt tekemään tarkentavia kysymyksiä vastaajille enää jälkikäteen (Valli 2007, 198). Kertomusten analysointia ja sisäisen tarinan tavoittamista olisi voinut helpottaa sen kontekstin tietäminen, mistä kokemuksista kirjoitettiin. Etenkin lyhyiden kertomusten kohdalla koin haasteelliseksi sisäisen tarinan tunnistamisen. Kaikissa vastauksissa ei esimerkiksi tullut ilmi se, millaisessa paikassa vastaaja työskenteli tai kuinka monella vastaajista oli lääkärin diagnosoima työuupumus. Myöskin se, miten sairausloma saatiin, jäi monessa kertomuksessa epäselväksi. Toisaalta asioiden kertomatta jättämisellä voidaan haluta suojella tiettyjä kokemuksia ja välttää sosiaalista sitoutumista johonkin omaa elämää koskevaan tulkintaan ja varata tällä tavoin lisää tilaa oman sisäisen tarinan liikehdinnälle (Hänninen 2002, 57). Salon mukaan narratiivisessa analyysissä onkin muistettava, että ihmiset poimivat itselleen merkitykselliset asiat, joista halutaan kertoa. Tämä myös tarkoittaa sitä, että jos kertoja ei pidä joitain asioita tärkeänä, ei näistä asioista myöskään kerrota. (Salo 2008, 82.) Kertomuksessa tuodaan siis esiin tapahtumista ne asiat, jotka ovat juonen kulun kannalta olennaisia (Hänninen 2002, 63).

Haluan myös nostaa esiin Hännisen kritiikin siitä, kuinka tarinatutkimuksessa tehdään herkästi liian voimakkaita oletuksia kokemuksen narratiivisesta jäsentymisestä. Tarinoiden monisyisyyttä ja rikkonaisuutta ei myöskään välttämättä kunnioiteta riittävästi ja huonosti muodostuneet tarinat saattavat jäädä herkästi tutkijan sivuuttamaksi. (Hänninen 2018, 205.) Myös itse tutkimuksen tekijänä koin aineiston analyysia tehdessäni huolta siitä, olenko ymmärtänyt oikein tutkimukseen vastanneiden tekstit. Pyrin olemaan varovainen aineiston tulkinnassa, koska en halunnut antaa aineistosta vääristynyttä kuvaa ja tulkita uupuneiden kertomuksia toisin kuin kertomuksissa oli pyritty todellisuudessa kertomaan. Tulkitessani aineistoa halusin olla varma siitä, että jos joku tutkimukseen vastanneista lukisi tutkimukseni, vastaaja voisi kokea tullessa analyysissani oikein ymmärretyksi.

## 6.4 Tarve jatkotutkimukselle

Yksi mahdollinen jatkotutkimuskohde voisi olla se, miten nuoret työntekijät kokevat työelämään siirtymisen ja miten heidän siirtymistensä työelämään voitaisiin tukea nykyistä paremmin. Toinen idea jatkotutkimukselle voisi olla työuupumuksen ja mielenterveysongelmien välisten yhteyksien tarkastelu. Aihe on tärkeä siksi, koska monet tutkimukseen vastanneista kokivat työuupumuksen myötä mielenterveysongelmia. Kyseisessä tutkimuksessa voitaisiin tarkastella esimerkiksi sitä, kuinka moni työuupumusta kokeneista ovat kärsineet jo ennen uupumusta jostakin mielenterveysongelmista ja kuinka monelle uupuneelle tulee uupumuksen seurauksena jokin mielenterveysongelma. Lisäksi olisi tärkeää tarkastella, kuinka usein työuupuneelle diagnosoidaan jokin mielenterveyden häiriö sairauspäivärahan saamisen varjolla.

Koska Kela ei tällä hetkellä näe työuupumusta yksistään syynä sairauspäivärahalle, jatkotutkimusta ajatellen voisi olla hyödyllistä tarkastella sitä, miten työuupuneet pärjäävät taloudellisesti silloin, kun oma vointi ei salli työssäkäyntiä. Kysymys taloudellisesta pärjäämisestä tulee herkästi esiin silloin, kun uupuneen pitäisi hakea sairauslomaa. Siksi pitäisin tärkeänä sitä, että työuupumuksesta kärsivät saisivat Kelalta sairauspäivärahaa siinä missä mielenterveysongelmista kärsivätkin. Aihe on ajankohtainen, sillä lähiaikoina Akavan opiskelija- ja nuorisojärjestöt ottivat yhdessä kantaa siihen, että Kelan tulisi pystyä myöntämään sairausloman aikaista sairauspäivärahaa myös heille, joille kyse on ainoastaan työuupumuksesta. Tämä varmistaisi sen, että myös työuupuneiden toimeentulo olisi sairausloman aikana turvattu, eivätkä työuupumusdiagnoosit vääristäisi tilastoja siitä, kuinka moni todellisuudessa kärsii sairauslomalla työuupumuksesta ja kuinka moni mielenterveysongelmista. (Akava 2021.)

Olipa kyse pelkästään työuupumuksen kokemisesta tai sekä työuupumuksen että mielenterveysongelmien kokemisesta, ovat tutkimuksen kertomukset silti huolestuttavina esimerkkeinä siitä, millaisia paineita työelämässä koetaan ja kuinka vakavia työuupumuksen oireet voivat pitkittyessään olla. Usein toistuva kokemus uupumuskertomuksissa oli, että apua työuupumukseen ei saada riittävästi. Huoli uupumuksesta saatettiin ottaa enemmän tosissaan vasta siinä vaiheessa, kun uupumuksen lisäksi oli alettu kärsimään muista mielenterveysongelmista. Jos työuupumus pystytettiin tunnistamaan ajoissa, vähentyisivät todennäköisesti sairausdiagnoositkin. Loppuun palamista tulisi pitää sairauden sijaan terveenä reaktiona epäterveeseen tilanteeseen työpaikalla (Ernsjöo Rappe & Sjögren 2005). Tämän vuoksi olisi erityisen tärkeää kiinnittää huomio työpaikkojen johtajuuden toimivuuteen sekä työpaikan toimintatapoihin, joiden koettiin olevan kertomuksissa merkittävinä tekijöinä työuupumuksen synnylle. Samoin työterveyshuollon olisi tärkeää lisätä keinoja työntekijöiden työssäjaksamisen tukemiselle sekä tarjota enemmän apua työuupumuksesta toipumiseen.

## LÄHDELUETTELO

- Ahola, K., Toppinen-Tanner & Seppänen, J. (2016). *Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ahola, K. (2006a). Kuormittuminen, sairastaminen ja työ. Teoksessa Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (2006). *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ahola, K. (2006b). *Työuupumustilanteen käsittely ja työuupuneen tukeminen*. Teoksessa Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (2006). *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Akava. (2021). *Opiskelija- ja nuorisojärjestöjen kannanotto: Työuupuneen toimeentulo on turvattu sairausloman aikana myös ilman mielenterveysdiagnoosia*. Saatavilla <https://akava.fi/verkkouutiset/opiskelija-ja-nuorisojarjestojen-kannanotto-tyouupuneen-toimeentulo-on-turvattu-sairausloman-aikana-myos-ilman-mielenterveysdiagnoosia/>, luettu 22.4.2021.
- Apo, S. (1992). *Kertomusten sisällön analyysi*. Teoksessa Mäkelä, K. (Toim.) (1992). *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Gaudeamus, Helsinki.
- Aulankoski, S. (2016). *Törmäyksistä työniloon – Työterveyshuolto tukena työn ristiriidoissa*. Duodecim, Helsinki.
- Duodecim. (2006). *Konsensuslausuma: Psykoterapia*. Saatavilla <https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2016/02/lausuma06.pdf>
- Ernsjö Rappe T. & Sjögren J. (2005). *Liian tunnollinen*. Otava, Helsinki.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. (2005). *Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T & Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu.
- Golkar A., Johansson E., Kasahara M., Osika W., Perski A. & Savic I. (2014). *The Influence of Work-Related Chronic Stress on the Regulation of Emotion and on Functional Connectivity in the Brain*. PLoS ONE 9(9): e104550. Saatavilla <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0104550>
- Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2019. *Nuorisobarometri 2019: Hyvää työtä!* Saatavilla <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-ig-netti.pdf>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Väitöskirja, Helsingin yliopisto.
- Hakanen, J., Hakonen, A., Seppälä, P. & Viitala, R. (2019). *Uudistu ja onnistu hyvällä henkilöstöjohtamisella*. Suomen kuntaliitto, Helsinki.
- Heikkinen, H. (2007). Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli Raine (toim). (2007). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Hintsa, T. & Hintsanen, M. (2011). *Ovatko työstressin juuret lapsuudessa?* Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). (2011). *Työstä, josta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki.

- Hirvensalo, M., Yang, X. & Telama, R. (2011). *Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta*. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). (2001). *Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki.
- Hänninen, V. (2002). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampereen yliopisto.
- Hänninen, V. (2018). *Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä*. Teoksessa Valli, R. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Härmä, M., Hublin, C., Kukkonen-Harjula, K., Kronholm, E., Paunio, T., Puttonen, S. & Stenberg, T. (2011). *Nukutko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä*. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) (2011). *Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki.
- Kaasila, R. (2008). *Eri lähestymistapojen integroiminen narratiivisessa analyysissä*. Teoksessa Kaasila, R., Rajala, R. & Nurmi, K. (toim.). (2008). *Narratiivikirja: menetelmiä ja esimerkkejä*. Juvenes Print, Tampere.
- Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam Books, Helsinki.
- Kela. (2020). B-lausunto kuntoutustukea tai työkyvyttömyyseläkettä varten. Saatavilla <https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit-terveydenhuolto-laakarilausunnot-ja-todistukset-b-lausunto-kuntoutustuki-ja-tyokyvyttomyyselake>, luettu 22.4.2020.
- Keyriläinen, M. (2020). *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Työolobarometri 2019*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Verkkojulkaisu: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>
- Keyriläinen, M. (2021). *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18. Työolobarometri 2020 – Ennakkotiedot*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-753-3>
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). *Hyvinvointi työssä*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. (2005). *Työuupumus ja jaksaminen työelämässä*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkilangas, A. & Nätti J. (2011). *Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?* Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) (2011). *Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki.
- Kivistö, S. (2006). *Paluu työhön sairauspoissaolon jälkeen*. Teoksessa Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (2006). *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Vammalan Kirjapaino Oy.
- Koivisto, K. (2012). *Koettu hallitsematon minuus – kokemus psykoosista ja autetuksi tulosta psykiatrisen sairaalahoidon aikana. Fenomenologinen lähestymistapa*. Teoksessa Kiviniemi, L., Koivisto K., Latomaa, T., Merilehto, M., Sandelin, P. & Suorsa, T. (toim.). (2012). *Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija*. Juvenes Print, Tampere.
- Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (2012). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.
- Koivisto, K., Kukkola, J., Latomaa, T. & Sandelin, P. (2014). *Kokemuksen mahdollisuudet*. Teoksessa Koivisto, K., Kukkola, J., Latomaa, T. & Sandelin, P. (2014) *Kokemuksen tutkimus IV – Annan kokemukselle mahdollisuuden*. Hansaprint, Vantaa.

- Kolu, E. (2020). *Korkeintaan vähän väsynyt eli kuinka olla tarpeeksi maailmassa, jossa mikään ei riitä*. Gummerus.
- Laaksonen, M., Rantala, J., Järnefelt, N., & Kannisto, J. (2016). *Työkyvyttömyyden vuoksi menetetty työura*. Eläketurvakeskuksen julkaisuja 4/2016. Saatavilla [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130946/Tyokyvyttomyyden\\_vuoksi\\_menetetty\\_tyouura.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130946/Tyokyvyttomyyden_vuoksi_menetetty_tyouura.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Laine, T. (2007). *Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma*. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli Raine (toim). (2007). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Laitinen, M. & Uusitalo, T. (2008). *Narratiivoinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa*. Teoksessa Kaasila, R., Rajala, R. & Nurmi, K. (toim.) (2008). *Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä*. Juvenes Print, Tampere.
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*.
- Marila, R. & Valonen, L. (2020). *Työuupumuskirja*. Docendo, Jyväskylä.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (2005). 5. *Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4*. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Miettinen T., Pulkkinen, S. & Taipale, J. (2010). *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Gaudeamus, Helsinki.
- Mielenterveyden keskusliitto. (2020). *Tunnista työuupumus ajoissa*. Saatavilla <https://www.mtkl.fi/mika-askarruttaa/tunnista-tyouupumus-ajoissa/>, luettu 14.11.2020.
- Mikkonen, I. (2009). *Sairastuneen vertaistuki*. Väitöskirja, Kuopion yliopisto.
- Mäkelä, K. (1992). *Kvalitatiivisen analyysin perusteet*. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) (1992). *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Gaudeamus, Helsinki.
- Mäkikangas, A., Hättinen, M., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. (2012). *Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkäaikaistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa*. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2012: 49 60–68.
- Mäkikangas, A., Leiter, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2020). *Profiling development of burnout over eight years: Relation with job demands and resources*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Saatavilla <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2020.1790651>
- Näätänen, P., Aro, A., Berge Matthiesen, S. & Salmela-Aro K. (2003). *Bergen Burnout Indicator 15*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Parvikko, O. (2010). *Työn psykososiaalisen kuormituksen hallinta*. Julkaisussa Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kantolahti, T., Tikander T & Parvikko, O. (2010). *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta: Työhyvinvointifoorumi*. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Peiponen, L. (2015). *Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus: Työuupumus puolison kokemana*. Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto.
- Pietikäinen, P. (2011). *Johdanto: Työstä elämää, työelämästä hyvinvointia*. Teoksessa Pietikäinen, P. (2011). *Työstä, josta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki.



- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pynnönen, A. (2015). *Vaiennettu huono johtaminen: Kunta-alan johtamisen diskurssien kriittistä tarkastelua*. Hallinnon tutkimus, 34 (1), 61-78.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T. & Järvinen K-M. (2017). *Nuoret työelämässä*. Teoksessa Pyöriä, P., Anttila, T., Anttila, T., Tammelin, M., Oinas, T. & Mustosmäki, A. (2017). *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus.
- Pyöriä, P. (2010). *Tietotyön sietämätön keveys*. Julkaisussa Sosiaali- ja terveysministeriö, Kantolahti, T., Tikander T & Parvikko, O. (2010). *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta: Työhyvinvointifoorumi*. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Rantala, A. (2005). *Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S (toim.). (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage Publications.
- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Väitöskirja, Helsinki. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9218-1>
- Salo, U-M. (2008). *Keskustelu, kertomukset ja performatiivisuus*. Teoksessa Kaasila, R., Rajala, R. & Nurmi, K. (toim.). (2008). *Narratiivikirja: menetelmiä ja esimerkkejä*. Juvenes Print, Tampere.
- Sandelin, P. (2012). *Narratiivinen lähestymistapa terveysalan opiskelijoiden ja terveydenhuollon työntekijöiden kokemuksellisten kertomusten tutkimisessa*. Teoksessa Kiviniemi, L., Koivisto K., Latomaa, T., Merilehto, M., Sandelin, P. & Suorsa, T. (toim.). (2012). *Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija*. Juvenes Print, Tampere.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington (D.C.): Taylor & Francis.
- Seuri, M. (2013). *Työterveys 2.0 – Järjestelmämme on muuttava*. Docendo Oy, Jyväskylä.
- Siltala, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otava.
- Simola, A. & Kinnunen, U. (2005). *Organisaatio ja hyvinvointi*. Teoksessa *Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu.
- Sutela, H., Pärnänen, A., Keyriläinen, M. /2019). *Digiajan työelämä- työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)
- Suonsivu, K. (2015). *Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin*. Unipress. Sosiaali- ja terveysministeriö. (2021). *TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma*. Saatavilla <https://stm.fi/tyo2030>, luettu 16.2.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020). *Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio*. Saatavilla <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio> (viitattu 27.1.2021)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2021). *Koronaepidemian vaikutukset hyvinvointiin, palveluihin ja talouteen*. Saatavilla <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/ajankohtaista/koronan-vaikutukset-yhteiskuntaan-ja-palveluihin>, luettu 16.2.2021.



- Terveystalo. (2019). Näin Suomi voi: yhä useampi työikäinen kärsii mielenterveyden ongelmista – eri aloilla suuria eroja. Saatavilla <https://www.terveystalo.com/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Nain-Suomi-voi-Yha-useampi-tyoikainen-karsii-mielenterveyden-ongelmista--eri-aloilla-suuria-eroja/>, luettu 21.4.2021.
- Toikkanen, J. & Virtanen I.A. (2018). *Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä*. Teoksessa *Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö*. (2018). Toikkanen, J. & Virtanen I.A (toim.). Lapland University Press. Rovaniemi.
- Tuulio-Henriksson, A. & Blomgren, J. (2018). *Mielenterveysperusteiset sairauspäiväraha-kaudet vuosina 2005–2017*. Kela, Helsinki.
- Työterveyslaitos. (2019a). *Työuupumuksen tunnistaminen helpottuu – työuupumukselle tulossa kansalliset raja-arvot*. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tyouupumuksen-tunnistaminen-helpottuu-tyouupumukselle-tulossa-kansalliset-raja-arvot/>
- Työterveyslaitos. (2019b). *Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä. (2019–2022)*. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kimmoiset-tyontekijat-muuttuvassa-tyoelamassa-2019-2022/>
- Työterveyslaitos. (2021). *Työmäärän kasvu ja pelko tuntuvat terveydenhuollon arjessa – sote-organisaatiot reagoivat*. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tyomaaran-kasvu-ja-pelko-tuntuvat-terveydenhuollon-arjessa-sote-organisaatiot-reagoivat/>
- Työterveyslaitos. (2021). *Miten Suomi voi? Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020*. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>, luettu 16.2.2021.
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>, luettu 10.2.2021.
- Tökkäri, V. (2018). *Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä*. Teoksessa *Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö*. (2018). Toikkanen, J. & Virtanen I.A (toim.). Lapland University Press. Rovaniemi.
- Valli, R. (2007). *Vastaaaja asettaa tulkinnalle haasteita*. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (2007). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Vuori, J. (2011). *Valinnat ja voimavarat – kuinka selvitä työuran muutoksissa*. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) (2011). *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki.
- WHO (World Health Organization). (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Saatavilla <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>, luettu 22.1.2021.

# LIITTEET

## Kirjoituspyyntö

Teen Jyväskylän yliopistossa sosiaalityön pro gradu -tutkielmaa naisista, jotka ovat kokeneet työuupumuksen 20–30-vuoden iässä. Tutkin, millaisia kokemuksia työuupumukseen liittyy. Tutkimukseni lähtökohta on siis fenomenologinen.

Sovit tutkimukseni vastaajaksi, mikäli

- olet nainen
- olet kokenut noin 20–30-vuotiaana työuupumuksen tai koet uupumusta edelleen.

Voit kirjoittaa kokemuksistasi vapaamuotoisesti. Voit kertoa kirjoituksessasi siitä, millaisena olet kokenut uupumuksen, miten se ilmeni ja näkyi sekä miten se vaikutti elämääsi. Voit kertoa, tunnistatko asioita, jotka ovat aiheuttaneet työuupumusta ja mitkä tekijät ovat auttaneet sinua toipumaan työuupumuksesta. Tärkeintä on, että kerrot omia kokemuksiasi työuupumuksestasi niin lyhyesti tai pitkästi kuin itse haluat.

Vastaukset kerätään Webropol-kyselylomakkeelle, jossa voit tarvittaessa tallentaa jo kirjoittamasi tekstin ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Samoin lomakkeelle kirjoitetut vastaukset pysyvät anonyymeina koko tutkimusprosessin ajan. Minäkään tutkijana en siis voi saada selville kyselyyn vastanneiden henkilöllisyyksiä. Noudatan tutkimuksessa tutkimuksen eettisiä periaatteita ja saadut vastaukset säilytetään asianmukaisesti ja hävitetään tutkimusprosessin päättyessä. Yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa tutkimuksessa.

Linkki kirjoituspyyntöön vastaamiseen:

<https://link.webpolsurveys.com/S/79346BE803624903>

Tavoitteenani on saada gradu valmiiksi kevään 2021 aikana. Siksi toivoisin saavani vastauksia mahdollisimman pian, kuitenkin **viimeistään 13.02.2021 mennessä**.

Paljon kiitoksia avustasi!

Ystävällisin terveisin

Anna Molander

Jyväskylän yliopisto

anna.k.m.molander@student.jyu.fi