

Tampereen yliopisto

Terveystieteiden yksikkö

Työn psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät työuupumus- haastatteluissa

Pro gradu -tutkielma

Eija Väänänen

Tampereen yliopisto

Terveystieteiden yksikkö

Toukokuu 2015

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Terveystieteiden yksikkö

VÄÄNÄNEN, EIJA: Työn psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät työuupumushaastatteluissa

Pro gradu -tutkielma: 74 sivua, 11 liitesivua

Ohjaaja: yliopistonlehtori Pirjo Lindfors

Kansanterveystiede

Toukokuu 2015

Työelämän ja työn vaatimusten muuttuminen voivat lisätä psykososiaalista kuormitusta. Psykososiaalisilla riski- ja kuormitustekijöillä tarkoitetaan muun muassa työn ominaisuuksiin, sosiaalisiin suhteisiin ja organisatorisiin tekijöihin liittyviä asioita. Työuupumus on yhteydessä erilaisiin työn psykososiaalisiin riskitekijöihin. Työuupumus lisää uni- ja päihdehäiriöiden ja stressiperäisten somaattisten sairauksien riskiä. Se on yhteydessä myös sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Työuupumuksen taustalla on usein pitkäaikainen työstressi ilman riittäviä palautumisvaiheita ja sen kehittymistä edesauttaa työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen epätasapaino. Työuupumuksen kolme keskeisintä piirrettä ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin ensiksikin, millaisia psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä työuupuneet olivat kokeneet työssään ja toiseksi näiden tekijöiden merkitystä työuupumuksen kokeemisessa. Aineistona oli 32 työuupumusta käsittelevää haastattelua, jotka oli tehty Keski-Suomessa sijaitsevassa kuntoutuskeskuksessa vuonna 2001. Haastateltavilla oli tai oli ollut työuupumukseen viittaavaa oireilua oman ja kuntoutus- tai työterveyspsykologin mukaan. Haastattelu oli puolistrukturoitu. Aineisto koostui 25 naisen ja 7 miehen haastattelusta. Haastateltavat olivat iältään 24–60-vuotiaita ja keski-ikä oli 45,8 vuotta. Tutkimukseen osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista. Aineisto analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimus osoitti työuupuneiden kokeneen työssään erilaisia psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä. Työn kuormitustekijöiden osalta työuupuneet kuvasivat työn sisältöön, työmäärään, työtahtiin, aikapaineisiin, työvuoroihin ja vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin liittyviä tekijöitä. Sosiaalisiin suhteisiin liittyviä kuormitustekijöitä olivat henkilöristiriidat, epäluottamukselliset suhteet esimiehiin ja sosiaalisen tuen puute. Lisäksi haastateltavat toivat esille erillisyyden kokemuksia ja epäasiallista kohtelua työyhteisössä. Organisatoristen tekijöiden suhteen haastateltavat kokivat organisaation toiminnassa ja kulttuurissa vuorovaikutukseen ja arvoriistiriitoihin liittyviä kuormitustekijöitä sekä vähäistä tukea epäkohtien ja ristiriitujen selvittämiseen. Tehtävänkuvien ja roolien epäselvyydet, rooliriistiriidat, vastuuntunto ihmisiä ja organisaatiota kohtaan sekä koetun oikeudenmukaisuuden vähäisyys voivat vaikuttaa oman roolin muodostumiseen organisaatiossa. Kehittymis- ja etenemismahdollisuuksia heikensivät työsuhteen jatkumisen epävarmuus, palkkioiden vähäisyys, täydennyskoulutuksessa ja työnohjauksessa olevat puutteet sekä vähäinen työn arvostus. Tuloksia voidaan hyödyntää työn suunnittelu-, organisointi- ja johtamiskäytänteiden kehittämisessä niin, että työn psykososiaalinen kuormitus vähenee ja täten myös työuupumuksen ennaltaehkäisyssä.

Asiasanat: työ, työuupumus, psykososiaalinen riskitekijä, psykososiaalinen kuormitustekijä

ABSTRACT

UNIVERSITY OF TAMPERE
School of Health Sciences

VÄÄNÄNEN, EIJA: Work-related psychosocial risks described by the people experiencing burnout
Master's Thesis: 74 pages, 11 pages of appendices
Supervisor: university lecturer Pirjo Lindfors
Public Health
May 2015

Since work-life and job demands change, psychosocial risks are rising concerns. Work-related psychosocial risks are described factors which are linked to the job characteristics, interpersonal relationships and organizational context. Burnout is associated with different psychosocial risks at work. Burnout increases risks of sleep and drug disorders and stress-related somatic disorders. It is also associated with increased sick leaves and disability pensions. Burnout is often caused by long-term job stress without sufficient recovery from work. Burnout is usually influenced by imbalance between job demands and worker's resources. The three main dimensions of burnout are emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment.

The first aim of this study was to examine what kind of psychosocial risks people experiencing burnout had had at work. The second aim was to examine the meaning of these risks how people experience burnout. The research data includes 32 interviews which dealt with the process of burnout. Interviews were conducted in 2001 in the rehabilitation center in middle-Finland. Interviewees had or had had symptoms of burnout based on self-reports of themselves and rehabilitation or occupational psychologist. Semi-structured interviews were conducted. The data consists of interviews of 25 women and 7 men. The age range of the participants was 24–60 and the mean age was 45,8. All informants participated voluntarily in the study. A theory-based qualitative content analysis was used as a study method.

This study showed that people experiencing burnout have also experienced different psychosocial hazards at work. These psychosocial risk factors related to job characteristics which were related to job content, work load, work pace, time pressure, work schedule and lack of control. In the context of interpersonal relationships psychosocial risks included interpersonal conflicts, lack of trust in relationships with superiors and lack of social support. Additionally, interviewees described social isolation and inappropriate behavior at work community. In the context of organizational culture and function participants also described psychosocial risks related to interaction, lack of agreement on organizational objectives and low levels of support for problem solving. Role and task ambiguities, role conflicts, responsibility for people and organization and a lack of perceived justice can affect how the role is formed in the organization. Career development was threatened by job uncertainty, lack of reward, lack of continuing training and supervision of work and low social value of work. The results of the study can be used when developing the way how the job is designed, organized and managed. This is also the way to manage work-related psychosocial risks and prevent burnout.

Keywords: work, job, burnout, psychosocial risk

Sisällys

1 JOHDANTO	6
2 TYÖUUPUMUS ILMIÖNÄ	8
2.1 Työuupumus käsitteenä.....	8
2.2 Esiintyvyys.....	9
2.3 Työuupumukseen yhteydessä olevat riski- ja suojaavat tekijät	10
2.4 Työuupumukseen yhteydessä olevat terveysriskit.....	12
3 TYÖN PSYKOSOSIAALISTEN RISKI- JA KUORMITUSTEKIJÖIDEN ENNALTAEHKÄISY	13
3.1 Työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden suhde kansanterveystieteeseen	13
3.2 Työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden suhde työelämään.....	14
3.3 Työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden hallinta ja ennaltaehkäisy	14
4 TYÖN PSYKOSOSIAALISTEN RISKI- JA KUORMITUSTEKIJÖIDEN YHTEYDET TYÖUUPUMUKSEEN	16
4.1 Työn sisällölliset tekijät	16
4.2 Sosiaaliset suhteet	19
4.3 Organisatoriset tekijät	22
5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	26
6 AINEISTO JA MENETELMÄT	27
6.1 Aineisto	27
6.2 Menetelmä.....	28
6.3 Tutkimuksen toteutus.....	30
7 TULOKSET	33
7.1 Työn sisällölliset tekijät	33
7.1.1 Työn sisältö	33
7.1.2 Työmäärä, -tahti, aikapaineet ja työvuorot	36
7.1.3 Vähäiset vaikutusmahdollisuudet	39
7.2 Sosiaaliset suhteet	40
7.2.1 Suhteet kollegoihin ja esimiehiin.....	40
7.2.2 Erillisyys ja epäasiallinen kohtelu	42
7.2.3 Sosiaalisen tuen puute.....	44
7.3 Organisatoriset tekijät	47
7.3.1 Organisaation toiminta ja kulttuuri	47
7.3.2 Rooli organisaatiossa	50

7.3.3 Heikot kehittymis- ja etenemismahdollisuudet.....	56
8 POHDINTA	60
8.1 Tulosten tarkastelu.....	60
8.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointia.....	64
8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	67
LÄHTEET	69
LIITTEET	75
LIITE 1. Haastattelurunko.....	75
LIITE 2. Analyysitaulukko työn sisällöllisistä tekijöistä.....	78

1 JOHDANTO

Työelämän muuttuminen voi vaikuttaa psykososiaalisten riskien lisääntymiseen, mikä saattaa heikentää ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, 15). Ikääntyvien työntekijöiden määrä on kasvanut selkeästi 2000-luvulla ja monet 50–64-vuotiaat ovat myös halukkaita työskentelemään vanhuuseläkkeellään. Työkyvyn heikkeneminen kuitenkin vähentää mahdollisuuksia jatkaa työuraa. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 80.) Tieto- ja viestintäteknologian käytön lisääntyminen, vuorovaikutustaitojen merkityksen kasvu ja vaatimus laaja-alaisten taitojen hallinnasta ovat vaikuttaneet erityisesti vanhojen ikäryhmään, kun iän tuomaa kokemusta ei arvosteta samalla tavalla kuin ennen. Työntekijöiltä odotetaan nopeaa omaksumiskykyä, joustavuutta ja epävarmuuden sietokykyä. (Ahola ym. 2004; Sinokki 2010; Kauppinen ym. 2013, 56.) Paineita luovat myös kilpailun lisääntyminen ja kasvavat vaatimukset työntekijöitä kohtaan (Sinokki 2010). Työelämän muutos näkyy myös työtehtävissä, joissa edellytetään yhä enemmän tiedon prosessointia. Tämentyypisestä työstä suoriutuminen voi olla vaikeampaa kuin mekaanisista työtehtävistä, mikäli työkyky on alentunut. (Kinnunen & Hätinä 2005, 49.)

Työuria pidentämällä pyritään takaamaan yhteiskunnan kasvu, kehitys ja taloudellinen kilpailukyky (Kauppinen ym. 2013, 11). Vanhuuseläkeikä nouseekin vuoden 2017 alussa asteittain, kunnes saavutetaan alarajaksi 65 vuotta (Eläketurvakeskuksen ylläpitämät Internet-sivut 2014). Jaksaminen työelämässä pidempään vaatii kuitenkin työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien toimintamallien kehittämistä yhteiskunta-, työyhteisö- ja yksilötasolla (Kauppinen ym. 2013, 11). Työuria voidaankin pidentää ehkäisemällä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä (Kauppinen ym. 2013, 103). Työhyvinvoinnin kannalta huolestuttavaan kehityssuuntaan viittaavat kuitenkin arviot työn ja työnteon mielekkyyden heikentymisestä 2000-luvulla (Lyly-Yrjänäinen 2014, 95). Tilanne näyttäisi olevan huolestuttavin juuri 55–64-vuotiailla (Lyly-Yrjänäinen 2014, 103), joilla työuupumusta ikäryhmittäin esiintyy eniten (Ahola ym. 2004).

Työuupumusta on tutkittu 1970-luvulta lähtien, jolloin tutkimuksen lähtökohtana olivat havainnot työelämästä, erityisesti ihmissuhdetyössä työskentelevien keskuudessa (Borritz ym. 2005). Työuupumusta ajateltiin esiintyvän vain työssä, johon liittyy emotionaalisesti vaativaa vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa ja ylimitoitettuja vaatimukset. Nykyään tiedetään, että työuupumus ei ole riippuvainen toimialasta. (Kalimo, Pahkin, Mutanen & Toppinen-Tanner 2003; Hakanen 2005.) Tutkimukset olivat alussa pääosin poikkileikkaustutkimuksia, mutta vähitellen 1990-luvulla pitkittäistutkimukset yleistyivät (Borritz ym. 2005). Tutkimuksen laajentumista eri toimialoille hidasti työuupumuksen

yleisen arviointimenetelmän puuttuminen, kunnes Maslachin yleinen kyselylomake julkaistiin. Pitkittäistutkimuksia työuupumuksesta on silti tehty kuitenkin verrattain vähän, myös ihmissuhdetyötä tekevien keskuudessa. (Kalimo ym. 2003.) Yleisesti ottaen työuupumusta on kuitenkin tutkittu kattavasti, mutta ilmiön ollessa niin monimuotoinen tutkittavaa vielä riittää. Taloudellisten ja inhimillisten kustannusten vuoksi työuupumustutkimus on tärkeää. (Toppinen-Tanner, Kalimo & Mutanen 2002.)

Työ on ihmisen identiteetille tärkeä voimavara, josta monet haluavat suoriutua hyvin. Työn suorittamisessa olevat vaikeudet koetaan usein henkilökohtaisena, yksilön minuutta loukkaavana. (Rovasalo 2011, 245.) Irtisanomisuhka tai muu työpaikan varmuutta heikentävä tekijä voi vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin (Sutela & Lehto 2014, 139). Työpaikan varmuuden kokeminen on heikentynyt vuodesta 2008 ja vuonna 2013 työpaikan varmuus arvioitiin tyydyttäväksi (Lyly-Yrjänäinen 2014, 105). Uhka työpaikan menettämisestä koskeekin monia suomalaisia (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 15). Myös työhyvinvointia, uupumusta ja työelämän vaatimuksia käsittelevät lehtiartikkelit ovat olleet näkyvästi esillä mediassa (Helsingin Sanomat 2014a,b,c; Yle-uutiset 2014a,b), mikä kertoo enemmän ilmiön tunnistamisesta ja yhteiskunnassa vallitsevasta tehokkuusajattelusta kuin työuupumuksen lisääntymisestä.

Tässä tutkielmassa kuvataan ja analysoidaan työuupumuksen vuoksi kuntoutuksessa olevien henkilöiden kokemuksia työhön liittyvistä psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä ja näiden merkitystä työuupumuksen kokemisessa. Työuupumuksen syyt ovat usein monimuotoisia (Rovasalo 2011, 247), minkä vuoksi on perusteltua tarkastella ilmiötä useista näkökulmista. Työn psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä tarkastellaan työn sisällöllisiä tekijöitä, sosiaalisia suhteita ja organisatorisia tekijöitä. Aineisto analysoidaan teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tulokset tuottavat tietoa siitä, mikä merkitys työn suunnittelu-, organisointi- ja johtamiskäytänteillä on psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa ja täten myös työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. Työuupumusta kokeneet ovat tämän tutkimuksen kannalta hyvä kohderyhmä, sillä työuupumus on yhteydessä erilaisiin työhön liittyviin psykososiaalisiin riskitekijöihin (esim. Lindblom, Linton, Fedeli & Bryngelsson 2006; Leitter ym. 2013). Parhaan tietoni mukaan työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden kokemista ei ole aikaisemmin tutkittu laadullisilla menetelmillä tässä kohderyhmässä. Tutkimuksen aihe on hyvin ajankohtainen, sillä työelämän muutokset saattavat lisätä uusia, erityisesti psykososiaalisia riskejä, jotka voivat aiheuttaa erilaisia terveyshaittoja (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 4).

2 TYÖUUPUMUS ILMIÖNÄ

2.1 Työuupumus käsitteenä

Työuupumus on oireyhtymä, jonka taustalla on usein pitkäaikainen työstressi ilman riittäviä palautumisvaiheita. Työuupumus kehittyy yleensä työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen epätasapainon seurauksena, mikä näkyy laaja-alaisena väsymyksenä. (Honkonen 2010, 75–76.) Uupumusasteinen väsymys poikkeaa normaalista arkeen kuuluvasta väsymyksestä. Normaali lepo ei auta palauttamaan vireystasoa eikä väsymys ole yhteydessä työn satunnaisiin kuormitusjaksoihin. Työuupumuksen kaksi muuta keskeistä piirrettä ovat työn merkityksen ja mielekkyyden väheneminen (kyynistyminen) sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. (Ahola, Tuisku & Rossi 2012b.) Kyynistymisen aikaansaa työhön liittyvien kielteisten käsitysten lisääntymisen. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen on seurausta riittämättömyyden tunteesta omaan työsuoritukseen. Työuupunut voi verrata selviytymistään aikaisempiin suorituksiinsa tai toisten aikaansaannoksiin. (Mäkikangas, Hätinen, Kinnunen & Pekkonen 2012.) Työuupumusta voidaan kuvata myös kriisinä työtä kohtaan (Ahola ym. 2004). Työuupumus määritellään usein sen kolmen ominaispiirteen avulla, mutta myös muunlaisia ehdotuksia on esitetty (Kinnunen & Hätinen 2005, 38–40).

Työuupumuksen kehittyminen on riippuvainen sekä yksilön ominaisuuksista että työoloista. Työuupumusta selittävässä teoriassa yhteisiä ominaisuuksia ovat ensinnäkin työlleen omistautunut työntekijä, jonka tavoitteet ovat korkealla, toiseksi tavoitteiden saavuttamiseksi epäedulliset työolosuhteet ja kolmanneksi puutteelliset selviytymiskeinot, jotka eivät edesauta tilanteen ratkaisua. (Ahola ym. 2004.) Työuupumusprosessin kehittymisestä on myös eriäviä näkemyksiä. Työterveyslaitoksen kahdeksanvuotisen seurantatutkimuksen mukaan uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen merkittävin ja pysyvin ulottuvuus, joka johtaa kyynistymiseen ja kyynistymisen puolestaan ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. (Toppinen-Tanner ym. 2002.) Terveys 2000 -tutkimuksessa työuupumuksen yleisin piirre oli ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Ahola ym. 2004). Useissa määritelmässä korostetaan kuitenkin uupumusasteista väsymystä. Mahdollisesti tulevaisuudessa työuupumuksen ulottuvuudet laajentuvat ja erityisesti haastattelututkimuksilla on tässä suuri rooli. (Kinnunen & Hätinen 2005, 52.) Onkin perusteltua tutkia työuupumusta nimenomaan laadullisin menetelmin ja syventää tietoa mahdollisista riski- ja kuormitustekijöistä.

Työuupumuksen arviointi perustuu kliinisen tutkimuksen, haastattelun ja työolosuhteiden kartoittamisen kokonaisuuteen (Honkonen 2010, 76). Oireiden kestoa ei ole määritelty tarkkaan, mutta olennaista on, että oireet ovat jatkuneet pitkään. Arviossa tulee ottaa huomioon potilaan toimintakyky ja työuupumuksen rinnalla esiintyvät sairaudet. (Tuunainen, Akila & Räisänen 2011.) Arvioinnin apuna

voi käyttää erilaisia mittareita, joista tunnetuin ja käytetyin on Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS). Maslach Burnout Inventoryn rakenne perustuu edellä esitettyjen kolmen työuupumuspiirteen mittaamiseen ja sen on havaittu olevan ajallisesti pysyvä. (Mäkikangas ym. 2012.) Toinen yleinen työuupumuksen arvioinnissa käytetty menetelmä on Bergen Burnout Indicator (BBI-15) -kyselylomake (Honkonen 2010, 76). Suomessa terveydenhuollon piirissä käytetympi menetelmä on jälkimmäinen, mutta kansainvälisesti suositaan Maslachin Burnout Inventory -kyselylomaketta, ainakin tieteellisten tutkimusten yhteydessä (Tuunainen ym. 2011).

Työuupumus tulee erottaa muista samankaltaisista tiloista, kuten masennuksesta, pitkittyneestä väsymysoireyhtymästä sekä akuutista ja traumaperäisestä stressihäiriöstä. Varsinkin työuupumuksen ja masennuksen oireet ovat hyvin samankaltaisia. (Rovasalo 2011, 248–249.) Työuupumuksen oireisto kuvaa kuitenkin vain työhön liittyviä ongelmia, kun taas psykiatriset häiriöt vaikuttavat myös laajemmin koko elämänhallintaan (Tuunainen ym. 2011). Pitkittyneeseen väsymysoireyhtymään kuuluu fyysinen sairastavuus ja stressihäiriöihin tyypillisesti jokin voimakas laukaiseva tekijä, kuten henkeen kohdistuva vaara, mikä erottaa nämä työuupumuksesta (Rovasalo 2011, 248–249). Lisäksi stressitilanteessa selviytymiskeinot ovat riittävät, kun taas työuupumuksessa stressitila pitkittyy eikä voimavaroja onnistuta palauttamaan, jolloin sopeutumista vallitsevaan tilanteeseen ei tapahdu (Kinnunen & Hätinä 2005, 40–41).

2.2 Esiintyvyys

Työuupumuksen esiintyvyys näyttäisi kehittyneen väestötasolla myönteiseen suuntaan vuodesta 2000 vuoteen 2011, vaikka työuupumuksen yleisyys ei olekaan merkittävästi laskenut tällä aikavälillä (Suvisaari ym. 2012, 96). Terveys 2011 -tutkimuksessa kartoitettiin lievän ja vakavan työuupumuksen yleisyyttä suomalaisilla, 30 vuotta täyttäneillä henkilöillä. Lievän työuupumuksen esiintyminen oli varsin yleistä naisilla (24 %) ja miehillä (23 %). Vakavaa työuupumusta esiintyi naisilla (3 %) hieman enemmän kuin miehillä (2 %). Oireiden esiintymistiheys on vakavassa työuupumuksessa vähintään viikoittaista, kun taas lievällä työuupumuksella tarkoitetaan oireiden esiintymistä keskimäärin kuukausittain. (Härkänen & Koskinen 2012, 16; Suvisaari ym. 2012, 96–98.) Työterveyshuollossa asioineiden työuupumuspotilaiden määrän perusteella työuupumus näyttää melko yleiseltä. Kyselytutkimuksen mukaan työterveyslääkäreistä 60 % vastaanotti viikoittain asiakkaita, jotka kärsivät työuupumuksesta. (Sauni, Lagerstedt & Ahola 2011.) Rovasalon (2011, 246) mukaan työuupumuksen esiintymisen luotettavaa tarkastelua heikentää samanaikaisten mielenterveysongelmien esiintyminen, mitä ei ole otettu huomioon useissa tutkimuksissa. Julkinen keskustelu vaikuttaa antavan negatiivisemmän kuvan työhyvinvoinnista ja sen kehityksestä kuin tutkimustulokset, mutta keskustelu saat- taakin kertoa enemmän työntekijöiden suhteesta työelämään (Kauppinen ym. 2013, 111).

Huomionarvoista on, että työuupumuksen esiintyvyys väestössä ei pysy samana, vaan on riippuvainen työelämän tilanteesta ja siinä tapahtuvista muutoksista, jotka ilmenevät työntekijöiden terveydentilassa. Todennäköisesti 1990-luvun syvä taloudellinen lama vaikutti työuupumuksen korkeampaan esiintymiseen vuonna 1997 kuin vuonna 2000. Vuosien 1997 ja 2000 tulokset eivät ole kuitenkaan täysin vertailukelpoiset, sillä vanhempi aineisto on voinut olla otokseltaan valikoituneempi kuin uudempi. (Ahola ym. 2004.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen henkistä hyvinvointia selvittäneen raportin mukaan työuupumuksen vaaran kokeminen selvänä tai silloin tällöin oli hieman lisääntynyt vuosien 1997–2008 aikana. Huoli kasvoi erityisesti vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän toimialueella. Työuupumuksen uhkaa koki 51 % vuonna 2008. Työuupumusta pelkäsivät eniten terveydenhuollon, sosiaalipalveluiden tai koulutuksen piirissä työskentelevät. (Eskola, Huuh-tanen & Kandolin 2009, 44.)

Uusimman työolotutkimuksen 2013 mukaan vakava työuupumus koettiin kolmanneksi yleisimpänä vaarana työssä. Lähes 50 % palkansaajista piti vakavaa työuupumusta selvänä vaarana tai ajatteli sen uhkaa silloin tällöin. Vaaraa eniten kokivat toimihenkilöt, johtajat ja ylimmät virkamiehet. Toimi-aloittain tarkasteltuna uhkan kokeminen oli yleisintä lainoppineiden sekä terveydenhuolto-, sosiaali-, kulttuuri- ja opetusalan tehtävissä työskentelevillä. Työmarkkinoiden sukupuolittuneiden raken-teiden vuoksi työterveysriskit ovat naisilla ja miehillä erilaisia, mikä johtaa siihen, että naiset kokevat työuupumuksen suurempana vaarana kuin miehet. (Sutela & Lehto 2014, 132, 134.) Lundqvistin, Reineholmin, Gustavssonin ja Ekbergin (2013) kyselytutkimuksessa (n=4096) havaittiin alaisten ko-kevan työuupumusoireita enemmän kuin johtajien, mikä selittyy johtajien paremmilla työn hal-linta- ja säätelymahdollisuuksilla.

2.3 Työuupumukseen yhteydessä olevat riski- ja suojaavat tekijät

Työuupumusta esiintyy niin fyysistä kuormitusta aiheuttavissa töissä kuin myös asiantuntija- ja joh-totason tehtävissä (Tuunainen ym. 2011). Työuupumuksen riski on kuitenkin korkeampi, mikäli am-mattiasema tai koulutustaso ovat matalia. Lisäksi vakava työuupumus on yleisempää teollisuuden, julkishallinnon, koulutuksen ja kuljetuksen parissa työskentelevillä. (Ahola ym. 2004.) Korkea vii-kottainen työmäärä lisää työuupumuksen riskiä ja kohonnut riski on etenkin henkilöillä, jotka työskentelevät yli 55 tuntia viikossa (Tuunainen ym. 2011). Terveys 2011 -tutkimuksessa työuupumuksen yleisyydessä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten tai eri ikäryhmien välillä (Suvi-saari ym. 2012, 98), kun taas Terveys 2000 -tutkimuksessa työuupumuksen riski oli suurin 55–64-vuotiailla (Ahola ym. 2004). Kansainvälisesti työuupumus on yleisintä alle 40-vuotiailla ja henki-löillä, joilla on vähän kokemusta työelämästä (Rovasalo 2011, 247). Terveys 2000 -tutkimuksessa

pitkä työkokemus kuitenkin lisäsi työuupumuksen vaaraa, mutta tuloksen selityksenä lienee pikemminkin vuosien myötä kasaantunut työstressi. Vakituksissa työsuhteissa työskentelevillä työuupumuksen riski oli hieman korkeampi kuin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä. (Ahola ym. 2004.) Myös vakavan työuupumuksen vaaran kokemus on yhteydessä työskentelyyn toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (Eskola ym. 2009, 44, 46).

Työuupumuksen riski kohoaa iän myötä erityisesti naisilla, mutta sukupuolten välisiä eroja selittänee se, että naiset saavuttavat vanhuuseläkeiän miehiä todennäköisemmin. Myös naisten kokema henkisen rasittavuuden kasvu iän myötä, miesten parempi asema työelämässä ja vähäisempi osallistuminen kotitöihin voivat vaikuttaa tulokseen. (Ahola ym. 2004.) Myös Eskolan ja kumppaneiden (2009, 44–47) selvityksen mukaan naiset kokivat todennäköisemmin vakavan työuupumuksen vaaran mahdollisena kuin miehet. Ikäryhmittäin tarkasteltuna uhkaa kokivat eniten 35–54-vuotiaat. Tulos ei ole kuitenkaan täysin yhteneväinen Aholan ja kumppaneiden (2004) saamaan tulokseen, jonka mukaan työuupumusta esiintyy eniten 55–64-vuotiailla (Ahola ym. 2004). Mahdollisena selityksenä on kuitenkin se, että työuupuneiden ei tarvitse enää pelätä työuupumuksen vaaraa.

Yksilön ominaisuudet, persoonallisuus- ja temperamenttipiirteet vaikuttavat myös työuupumusriskiin (Tuunainen ym. 2011), vaikka yksilöllisten piirteiden osalta näyttöä on melko vähän (Kalimo ym. 2003). Neuroottisuus, vaativa persoonallisuushäiriö, alemmuudentunteet, välttämiskäyttäytyminen ja aloittekyvyttömyys ovat persoonallisuuspiirteisiin liittyviä altistavia tekijöitä (Rovasalo 2011, 247; Tuunainen ym. 2011). Vaikka yksilön geeniperimä vaikuttaa työuupumuksen vaaraan, on yksilökohtaista, miten altistavat tekijät ilmenevät, ja kuinka nopeasti työstä palaudutaan (Tuunainen ym. 2011). Myötävaikuttavat tekijät saattavat ollakin keskeisiä prosessissa (Kalimo ym. 2003).

Koherenssin tunne kuvaa elämän ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja mielekkyyden kokemusta (Honkonen 2010, 76). Pitkittäistutkimus metsäteollisuudessa osoitti korkean koherenssin tunteen suojaavan työuupumukselta, sillä se saattaa edistää selviytymis- ja ongelmanratkaisukeinoja sekä estää stressin haittavaikutuksia. Myös muut henkilökohtaiset resurssit, kuten itsetunto ja kompetenssin (pätevyyden) tunne olivat parempia niillä, joilla ei ollut työuupumusta verrattuna vakavasti työuupuneisiin. Työhön liittyvät stressitekijät saattavat jopa heikentää itsetuntoa, jota on pidetty suhteellisen pysyvänä ominaisuutena. (Kalimo ym. 2003.) Myös työn imu suojaa työuupumukselta (Hakanen 2005). Työn imun ominaisia piirteitä ovat tarmokkuus työssä, omistautuminen työlle ja uppoutuminen työhön. Työntekijä kokee työnsä motivoivaksi ja tunnetilansa työtä kohtaan positiiviseksi. (Tuunainen ym. 2011; Työterveyslaitoksen Internet-sivut 2014.)

2.4 Työuupumukseen yhteydessä olevat terveystriskit

Työuupumus on yhteydessä erilaisiin fyysisiin ja psyykkisiin sairauksiin, joiden riski kasvaa työuupumuksen vakavuusasteen mukaan. Kuitenkin jo lievässä työuupumuksessa on havaittu merkkejä stressinsäätelyjärjestelmän poikkeavuuksista. (Tuunainen ym. 2011.) Miehillä työuupumus on yhteydessä erityisesti sydän- ja verisuonisairauksiin, kun taas naisilla tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleisempiä (Honkonen ym. 2006). Työuupumus on yhteydessä myös vähäiseen liikunnalliseen aktiivisuuteen, joka puolestaan on yleistä pitkäaikaista stressiä työssä kokeneilla (Ahola ym. 2012a). Työuupumus lisää uni- ja päihdehäiriöiden ja stressiperäisten somaattisten sairauksien riskiä (Ahola ym. 2012b) ja se voi vaikuttaa myös kognitiiviseen suoriutumiseen, kuten tarkkaavaisuuden ylläpitoon, reaktiokykyyn ja muistin toimintaan (Tuunainen ym. 2011).

Työuupumus määritellään ICD-10 tautiluokituksessa elämäntilanteen hallintaan liittyväksi ongelmaksi, jolloin työuupumus ei täytä sairaus- tai työkyvyttömyyseläkkeiden ehtoja (Tuunainen ym. 2011). Työssä tapahtuvat muutokset tai työn suorittamisessa olevat ongelmat eivät oikeuta työkyvyttömyysetuisuuksiin (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 28). Työkyvyttömyys voidaan kuitenkin todeta muun diagnoosin perusteella, kuten mielenterveydenhäiriöiden vuoksi (Kinnunen & Hätininen 2005, 48). Masennus ja työuupumus ovatkin vahvasti yhteydessä toisiinsa ja erityisesti miesten riski sairastua masennukseen kasvaa vakavan työuupumuksen yhteydessä, mikä saattaa johtua työn suuremmasta merkityksestä miehille (Ahola ym. 2005). Työterveyslääkäreille suunnatun kyselytutkimuksen mukaan työuupumusdiagnoosia käytettiin yksinään vain 5 % tapauksista. Usein työuupumus merkittiin kuitenkin toissijaiseksi diagnoosiksi, jotta työoloihin saataisiin parannusta ja yhteisneuvottelut aloitettaisiin. (Sauni ym. 2011.) Ahola kollegoineen (2012a) toteaaakin, että työoloja kohentamalla voidaan ehkäistä terveyshaittoja. Organisaation on kannattavaa sijoittaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työoloihin. Työuupumus on nimittäin yhteydessä sairauspoissaoloihin, jotka ennustavat kuolleisuutta, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ja erilaisten sairauksien riskiä (Ahola ym. 2008; Borritz ym. 2010). Lisäksi erityisesti vakava työuupumus lisää riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Ahola, Toppinen-Tanner, Huuhtanen, Koskinen & Väänänen 2009).

3 TYÖN PSYKOSOSIAALISTEN RISKI- JA KUORMITUSTEKIJÖIDEN ENNALTAEHKÄISY

3.1 Työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden suhde kansanterveystieteeseen

Työn psykososiaalisilla riski- ja kuormitustekijöillä tarkoitetaan erilaisia työn ominaisuuksiin (esim. työmäärä, aikapaineet, työvuorot, vaatimukset), sosiaalisiin suhteisiin (esim. ristiriidat, sosiaalisen tuen puute, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen) ja organisaatioon liittyviä tekijöitä (esim. oikeudenmukaisuuden vähäisyys, tehtävänkuvien ja roolien epäselvyydet, heikot kehittymismahdollisuudet) (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 39; Honkonen 2011, 485; Mäkinie mi ym. 2014, 8). Kansanterveydellisesti näiden riskien ehkäisy on tärkeää, sillä ne aiheuttavat erilaisia terveyshaittoja ja kustannuksia niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskuntatasollakin (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 5–6). Psykososiaalisesti kuormittavat työolot ja työn ominaisuudet ovat yhteydessä työuupumukseen ja työperäiseen stressiin. Lisäksi riskit saattavat lisätä tyytymättömyyden kasvua työtä kohtaan. (Kalimo ym. 2003; Mäkinie mi ym. 2014, 7.) Erityisesti vähäinen itsenäisyys, roolien epäselvyydet ja työn aikapaineet ovat yleisiä kuormitustekijöitä (Kalimo ym. 2003).

Terveys 2015 -kansanterveysohjelmassa työpaikan sosiaalisten suhteiden ja psykofyysisten olosuhteiden kehittämistä pidetään työikäisten terveyden edistämisen kannalta merkittävänä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001, 24). Työpaikan turvallisuuden ja psykososiaalisten riskien ehkäisyn nähdään tukevan myös mielenterveyttä ja hyvinvointia (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 39). Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) selvitykseen toivottiin erityisesti tietoa psykososiaalisen työympäristön ja psyykkisen kuormituksen yhteyksistä työuupumukseen (Mäkinie mi ym. 2014, 34–35). Työn psykososiaalisten riskien ehkäisyn ja hallinnan ajankohtaisuudesta kertoo myös se, että Sosiaali- ja terveysministeriössä on parhaillaan käynnissä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston hallinnoima terveellinen työ -kampanja, jonka vuosien 2014–2015 tavoitteena on työperäisen stressin ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Internet-sivut 2015a,b). Työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden tarkastelu kansanterveystieteen ja työuupumuksen näkökulmasta onkin perusteltua. Tarkastelen työn psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä erityisesti terveyden psyykkisestä ja sosiaalisesta ulottuvuudesta, jotka kuuluvat maailman terveysjärjestön WHO:n terveyden määritelmään olennaisena osana fyysisen terveyden ohella (Maailman terveysjärjestön Internet-sivut 2014).

3.2 Työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden suhde työelämään

Työelämän riski- ja kuormitustekijät ovat sidoksissa yhteiskuntakulttuuriin ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Työnteon paikka ja aika laajenevat globalisaation, informaatioteknologian ja vapaiden kauppamarkkinoiden myötä, mikä vaikuttaa myös työnteon kiihtymiseen. Työntekijät ovat kasvavien aikapaineiden alaisina ja heiltä odotetaan monien tehtävien suorittamista yhtä aikaa sekä uusien asioiden oppimista. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 4.) Nykyisen työelämän ominaisia piirteitä ovat myös jatkuva muutos, pyrkimys tulostavoitteiden saavuttamiseen ja asiakaslähtöisyys, jotka vähentävät myös työn itsenäisyyttä (Ahola & Hakanen 2010). Erityisesti taloudellisen suhdanteen ollessa huono paineet kilpailukyvyn säilyttämiseksi lisääntyvät. Vaikka muutokseen liittyy kehittymismahdollisuuksia, saattavat ne aiheuttaa erityisesti psykososiaalisten riskien lisääntymistä, jos muutoksia ei johdeta hyvin. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 4.) Psykososiaalisten riskien kehittymiseen vaikuttavat olennaisesti puutteellinen johtaminen, työn suunnittelu ja hallinta. Riskit ovat riippuvaisia organisaatiosta ja työpaikan sosiaalisesta ympäristöstä ja ne voivatkin muuttua työpaikalla tapahtuvien muutosten myötä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 5.)

Psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät eivät kuitenkaan välttämättä altista liialliselle kuormitukselle, vaan ratkaisevaa on se, millainen kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapaino on. Riski kasvaa työn vaatimusten ollessa suuria ja voimavarojen vähäisiä. Kuormitus- ja voimavaratekijät voidaankin ajatella olevan samalla ulottuvuudella, jolloin psykososiaaliset kuormitustekijät ovat käänteisesti voimavaroja, jos nämä asiat ovat työssä kohdallaan. (Mäkinieniemi ym. 2014, 9.) Kuntoutussäätiön moniulotteisessa työkykymallissa otetaan huomioon työssä jaksaminen, työn hallinta ja osallisuus työyhteisöön. Työntekijän fyysinen ja psyykinen toimintakyky ovat työssä jaksamisen edellytyksiä. Työn hallinta rakentuu vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista. Osallisuus työyhteisössä muodostuu sosiaalisesta tuesta, selviytymismahdollisuuksista ja työyhteisön ilmapiiristä. Tässä työkykymallissa organisaation toimintatavat nähdään tärkeinä välittävinä tekijöinä siinä prosessissa, millaiseksi työkyky lopulta muodostuu. (Ilmarinen ym. 2006, 26.)

3.3 Työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden hallinta ja ennaltaehkäisy

Psykososiaalisen kuormituksen ehkäisyyn ei ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Vain vajaalla kolmanneksella eurooppalaisista organisaatioista on toimintamalleja psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden hallintaan. Eurooppalaisen yrityskyselyn mukaan johtajat ovat kuitenkin hyvin tietoisia (79 %) stressin esiintymisestä työpaikalla. Yksi syy toimintamallien puuttumiseen on se, että psykososiaalisen kuormituksen ehkäisy koetaan vaikeampana kuin perinteisten työturvallisuusriskien hal-

linta. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 4.) Eurooppalaiset yritykset kokivat suurimpina esteinä aiheen arkaluonteisuuden sekä tietoisuuden, resurssien ja osaamisen puutteen. Suomalaiset esimiehet ja muut työntekijöiden turvallisuudesta vastaavat henkilöt kokivat aiheen arkaluonteisuuden (62 %) vielä korkeampana kuin EU-maissa keskimäärin. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 59–60.) Lisäksi organisaatiot saattavat kokea psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyn tuottavan ylimääräisiä kustannuksia, vaikka on arvioitu, että riskien laiminlyönti voi aiheuttaa suurempia kustannuksia työnantajalle, työntekijälle ja yhteiskunnalle kuin ennaltaehkäisevät toimet. Työnantajilla on kuitenkin lakisääteinen velvollisuus ehkäistä psykososiaalisia riskejä EU:n puitteiden perusteella. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 4.)

Suomessa on eurooppalaiseen keskiarvoon verrattuna hyvin toimintamalleja riskien hallintaan (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 47). Psykososiaalisten riskien hallinta edellyttää toimintamallien luomista päivittäisten työrutiinien ympärille (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 40). Psykososiaalisia riskejä voidaan ehkäistä ja hallita esimerkiksi parantamalla työn organisointia, uudelleensuunnittelemalla työtä, mahdollistamalla erilaisia työaikajärjestelyitä, luomalla menettelytapoja ristiriitatilanteiden varalle sekä tarjoamalla koulutusta ja luottamuksellista neuvontaa työntekijöille. Prosessissa on keskeistä osallistaa työntekijät mukaan suunnitteluun ja arviointiin. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 40, 47–48.) Hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet edistävät myös työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä (Mäkinen ym. 2014, 12).

Vartian ja Hirvosen (2012, 67–68) mukaan työssä jaksaminen yhä pidempään vaatii psykososiaalisten työolojen kehittämistä. Usean psykososiaalisen työolotekijän kokeminen huonoina on yhteydessä ajatuksiin siirtyä eläkkeelle terveydellisistä syistä tai ennen vanhuuseläkeikää. Erityisesti työn henkinen rasittavuus koettiin merkittävänä tekijänä. (Vartia & Hirvonen 2012, 67–68.) Työuupumuksen ehkäisyssä erityisesti työstä palautuminen nähdään tärkeänä. Organisaatiossa työntekijän palautumiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi pitämällä työmäärä kohtuullisena, suunnittelemalla työvuorot niin, että palautumisaika on riittävä ja kehittämällä työpaikan kulttuuria sellaiseksi, jossa työn ja vapaa-ajan erillisyyttä mahdollistuu. (Mäkinen ym. 2014, 29–30.) Psykososiaalisen kuormituksen ehkäisyn haasteina ovat hyvien toimintamallien ja tutkimuksissa havaittujen hyvien käytänteiden leviäminen työpaikoille, sillä usein tutkimukset eivät ole avoimesti luettavissa. Lisäksi tutkimustietoa tarvittaisiin selkeästi esitettyinä ja suomen kielellä. (Mäkinen ym. 2014, 36, 38.)

4 TYÖN PSYKOSOSIAALISTEN RISKI- JA KUORMITUSTEKIJÖIDEN YHTEYDET TYÖUUPUMUKSEEN

4.1 Työn sisällölliset tekijät

Psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä työn sisällöllisten tekijöiden suhteen ovat muun muassa 1) työn sisältöön liittyvät tekijät (yksitoikkoinen työ, työn merkityksettömyys, suuret työn vaatimukset, liian helpot tehtävät, epävarmuuden kokeminen, työskenteleminen toistuvasti ihmisten kanssa), 2) työmäärään ja tahtiin liittyvät tekijät (työmäärän epäsuhta, aikapaineet, kiire, pakkotahtinen työ, koneen määräämä työtahti, työlle asetetut tiukat, toistuvat aikarajat), 3) työaikaan liittyvät tekijät (vuoro- ja yötyö, ylityöt, pitkät työvuorot, työvuorojen joustamattomuus ja vaikea ennustettavuus, sosiaalista elämää rajoittavat työajat, työskenteleminen yksin), 4) työn hallintaan liittyvät tekijät (vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja heikot osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon) ja 5) työympäristöön liittyvät tekijät (työvälineissä ja työolosuhteissa olevat epäkohdat) (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 39; Honkonen 2011, 485; Mäkinieniemi ym. 2014, 8).

Työstressimallien kautta voidaan tarkastella työuupumuksen kehittymistä (Tuunainen ym. 2011). Karasekin (1979) vaatimus-hallinta -mallin mukaan riski kokea stressiä työssä kasvaa, kun työn vaatimukset ovat suuret ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. Ideaalitulanteessa työ tarjoaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia sekä työn hallinta koetaan hyväksi, jolloin työntekijä on aktiivinen. (Karasek 1979.) Mallia on myöhemmin täydennetty sosiaalisen tuen puuttumisella työyhteisöstä (Karasek & Theorell 1990, Tuunaisen ym. 2011 mukaan). Malli on ollut yleisesti hyväksytty, mutta teorian uskottavuutta heikentävät kuitenkin havainnot työhyvinvointiongelmien esiintymisestä työntekijäryhmissä, esimerkiksi ylemmillä toimihenkilönaisilla, joilla on perinteisesti hyvät vaikutusmahdollisuudet (Lehto & Sutela 2008, 57; Sutela & Lehto 2014, 59).

Siegristin (1996) ponnistus-palkkio -mallin mukaan stressiä aiheutuu, kun työn eteen tehdyt ponnistelut eivät kohtaa työn palkitsevuutta. Ponnisteluilla tarkoitetaan ulkoisia vaatimuksia ja sisäisiä odotuksia esimerkiksi työssä onnistumisen suhteen. Palkkioina voidaan kokea niin työstä saatu korvaus, arvostus kuin statuskontrolli työpaikalla. Statuskontrollia määrittävät kehittymismahdollisuudet ja työn varmuus. (Siegrist 1996.) Yksilön asenteet voivatkin altistaa työuupumukselle, mikäli odotukset työtä kohtaan ovat suuret ja odotukset eivät kohtaa todellisuutta, jolloin tyytymättömyys työtä kohtaan kasvaa (Rovasalo 2011, 247–248, 250). Lisäksi velvollisuuden tunne yhdistettynä suuriin työn vaatimuksiin on yhteydessä kohonneeseen työuupumusriskiin (Honkonen 2010, 76).

Crawfordin, LePinen ja Richin (2010) mukaan työn vaatimus-voimavaramallissa (engl. Job demands-resources model) vaatimuksilla tarkoitetaan organisatorisia, sosiaalisia ja fyysisen ympäristön kuormitustekijöitä, jotka vaativat jatkuvasti ponnisteluja fyysisesti tai psyykkisesti. Vaatimuksia ovat muun muassa työmäärä ja aikapaineet. Voimavarat määritellään tekijöiksi, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista sekä persoonallista kasvua ja kehitystä. Voimavaroja ovat muassa työn hallinta, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet, monipuoliset työtehtävät, palaute ja sosiaalinen tuki. Vaatimukset ovat yhteydessä työuupumukseen, kun taas voimavarat ovat käänteisesti yhteydessä työuupumukseen. Voimavarojen ajatellaan suojaavan työn vaatimusten aiheuttamalta stressiltä ja myös lisäävän työmotivaatiota ja kykyä selviytyä työtehtävistä johtaen parempaan sitoutumiseen. Erityisesti haitalliset vaatimukset tuottavat usein negatiivisia tunteita ja lisäävät passiivisia selviytymiskeinoja, jolloin myös työhön sitoutuminen heikkenee. (Crawford ym. 2010.)

Myös suomalaisessa tutkimuksessa vahvistettiin suurten työn vaatimusten ja vähäisten voimavarojen yhteydet työuupumukseen. Sukupuolten välisenä erona havaittiin työn vaatimusten selittävän enemmän naisten työuupumuksen vaihtelua, kun taas miehillä työn voimavarat olivat merkittävämpiä tekijöitä. (Hakanen 2005.) Toppinen-Tantere ja kumppaneiden (2002) tulokset mukailivat yleistä käsitystä siitä, että työn vaatimukset (esim. aikapaineet) ovat yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja muut työhön liittyvät tekijät ovat voimakkaammin yhteydessä kyynistymiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. Voimavarojen ja vaatimusten suhde kertoo työn henkisestä sekä fyysisestä kuormittavuudesta ja työkyvystä. Vuonna 2013 suhdeluvun keskiarvo arvioitiin kohtalaiseksi (6,3) eikä 2000-luvulla suhdeluvussa ole tapahtunut juurikaan muutoksia. Yleisesti ottaen työntekijät ja alemmat toimihenkilöt arvioivat voimavaransa vähäisemmiksi kuin ylemmät toimihenkilöt. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 111.)

Useiden tutkimuksien perusteella työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat sekä työolot ja työ että yksityiselämä, mutta työhön liittyviä tekijöitä pidetään kuitenkin tärkeämpinä (Kinnunen & Hättinen 2005, 50). Työuupumustutkimus on kuitenkin myös keskittynyt työolotekijöihin (Ahola ym. 2004). Työuupumuksesta aiheutuu usein työsuoritusten ja työn laadun heikkenemistä (Rovasalo 2011, 250). Työterveyslääkäreille kohdennetun kyselytutkimuksen mukaan työuupumuksen syynä pidettiin 45 % tapauksista töistä johtuvia tekijöitä (Sauni ym. 2011). Suomalaisilla hammaslääkäreillä tehdyssä tutkimuksessa kartoitettiin myös perheeseen liittyviä riskitekijöitä, mutta työolosuhteet osoittautuivat työuupumusta paremmin selittäviksi tekijöiksi (Hakanen 2005). Työuupuneet ovat kokeneet myös työkuorman, työtehtävien muutokset ja omaan suhteensa työhön vaikuttavan työuupumuksen kehittymiseen (Kinnunen & Hättinen 2005, 50). Työolobarometrin 2013 mukaan 50 % suomalaisista palkansaajista koki työtehtävien määrän liiallisena suhteessa työntekijöiden määrään. Erityisesti naiset,

julkisella sektorilla työskentelevät ja yli 55-vuotiaat henkilöt kokivat työtehtäviä olevan liikaa. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 30–32.)

Työn psykososiaalisista riskitekijöistä erityisesti työmäärän ja työajan välinen epätasapaino arvioitiin terveyden kannalta uhkaavaksi laajassa eurooppalaisessa kyselytutkimuksessa. Tiukkojen aikapaineiden alaisena työskenteli 62 % vastaajista. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 4.) Suomalaisessa työolobarometrissa 2013 saatiin samankaltaisia tuloksia, kun 65 % palkansaajista koki ripeän työskentelytahdin olevan ominaista hyvin tai melko usein. Erityisesti naiset, ylemmät toimihenkilöt ja esimiehet kokivat nopean työtahdin tai tiukkojen aikataulujen olevan tyypillisiä. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 32–33.) Henkisesti rasittava työ on yhteydessä kiireen kokemiseen haitallisena. Kiirettä haitallisena pitäneistä naisista 75 % koki työnsä henkisesti raskaana. (Lehto & Sutela 2008, 65.) Työn kokeminen henkisesti rasittavana on puolestaan yhteydessä työuupumuksen pelkoon (Eskola ym. 2009, 44). Vuonna 2012 reilu neljännes arvioi työnsä melko tai hyvin rasittavana. Erityisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät kokivat työnsä henkisesti rasittavampana kuin matalammassa virka-asemassa olevat. (Kauppinen ym. 2013, 106, 111.)

Ruotsalaisen tutkimuksen mukaan psykososiaalisesti kuormittavat työolot ovat yhteydessä työuupumukseen riippumatta ammattialasta, iästä, sukupuolesta tai psykososiaalisesta ahdistuksesta. Erityisesti MBI-GS-mittarilla arvioitu vakava työuupumus oli yhteydessä psykososiaalisesti huonoihin työoloihin. Tutkimuksessa havaittiin vakavan työuupumuksen olevan vahvasti yhteydessä muun muassa korkeisiin työn vaatimuksiin ja vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin. On kuitenkin mahdollista, että vakavan työuupumuksen takia työn vaatimukset koetaan suurempina. (Lindblom ym. 2006.) Eurooppalaisessa kyselytutkimuksessa 45 % vastanneista koki työtehtävänsä monimutkaisina (Eurofound & EU-OSHA 2014, 15, 18). Työuupumuksen eri ulottuvuuksista erityisesti uupumusasteinen väsymys on useiden tutkimuksien mukaan yhteydessä korkeisiin työn vaatimuksiin, pitkiin työaikoihin, suureen työmäärään ja aikapaineisiin (Helkavaara, Saastamoinen & Lahelma 2011).

Leiter kollegoineen (2013) tutki työuupumusoireiden muuttumista ajan myötä ja havaitsi oireiden lisääntymisen olevan yhteydessä muun muassa yksitoikkoiseen työhön ja töiden heikkoon ennustettavuuteen. Lisäksi töiden monipuolisuus ja ennustettavuus olivat yhteydessä ammatillisen itsetunnon kohoamiseen, jotka voivat parantaa työssä suoriutumista ja auttaa töiden hoitamista tarkoituksenmukaisella tavalla. (Leiter ym. 2013.) Myös tanskalaisessa pitkittäistutkimuksessa töiden heikko ennustettavuus ja työn suuri merkitys ennustivat työuupumuksen kehittymistä ainakin yhdellä CBI-kyselylomakkeen työuupumuksen skaalalla (henkilökohtainen, työlähtöinen, asiakaslähtöinen). Sen sijaan

työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet työssä ja asiakaskontaktit eivät olleet itsenäisesti yhteydessä työuupumuksen ilmenemiseen. (Borritz ym. 2005.)

Vaikutusmahdollisuuksilla työssä tarkoitetaan muun muassa mahdollisuuksia vaikuttaa työjärjestykseen, työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön, työtahtiin, työnjakoon ja työparin valintaan. Työolotutkimuksien mukaan vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet aikavälillä 1977–2013, mutta nyt kehitys näyttäisi pysähtyneen. Vuonna 2013 palkansaajat kokivat voivansa vaikuttaa parhaiten työjärjestyksen (69 %) valintaan. (Sutela & Lehto 2014, 59–60.) Työolobarometrin 2013 mukaan paljon vaikuttamismahdollisuuksia on 30 %:lla palkansaajista, kun huomioidaan kaikki vaikuttamismahdollisuuksien osa-alueet yhdessä (Lyly-Yrjänäinen 2014, 66). Vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat edullisesti terveyteen, mikä selittää osaltaan korkeamman sosioekonomisen aseman tuomaa suojaa työhön liittyviltä terveystriskeiltä (Ahola ym. 2004).

Kehittymis-, koulutus- ja vaikutusmahdollisuudet ovatkin sosioekonomisen aseman ja sukupuolen suhteen eriytyneitä niin, että korkeammin koulutetut ja miehet voivat vaikuttaa näihin enemmän (Mäkinen ym. 2014, 19). Miehet voivat vaikuttaa kaikkiin vaikutusmahdollisuuksien osa-alueisiin enemmän kuin naiset ja he voivat vaikuttaa erityisesti työtahtiin enemmän kuin naiset. Ylemmillä toimihenkilöillä ja iäkkäämmillä työntekijöillä on paremmat vaikutusmahdollisuudet työtehtävien sisältöön kuin työntekijöillä ja nuoremmilla henkilöillä. Sen sijaan 55–64-vuotiailla on heikoimmat mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään. (Sutela & Lehto 2014, 59–61.) Suomalaisessa tutkimuksessa työn vähäiset hallintamahdollisuudet olivat yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen vain naisilla, mutta niiden merkitys oli kuitenkin vähäinen muihin tekijöihin verrattuna (Helkavaara ym. 2011).

4.2 Sosiaaliset suhteet

Psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä sosiaalisissa suhteissa ovat muun muassa heikot esimies-suhteet, henkilöristiriidat, sosiaalisen tuen puute, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen, -häirintä ja -väkivalta tai näiden uhka (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 39; Honkonen 2011, 485; Eurofound & EU-OSHA 2014, 14, 36; Mäkinen ym. 2014, 8). Hyvät suhteet työtovereihin ja myönteinen ilmapiiri ovat työyhteisön voimavaroja, jotka vaikuttavat sekä työssä viihtymiseen että työn tuottavuuteen (Kauppinen ym. 2013, 79; Sutela & Lehto 2014, 79). Työ ja terveys 2012 -tutkimuksen mukaan suhteet työtovereihin koetaan Suomessa hyvinä ja tuen saamiseen kollegoilta voidaan luottaa. Vain 6 % arvioi suhteensa työkaveriinkin hieman huonona tai muuten ongelmallisena. Tutkimuksessa havaittiin kuitenkin naisten raportoivan enemmän ongelmia työpaikan sosiaalisissa suhteissa kuin miehien. Lisääntynyt kilpailu ja epävarmuus voivat heikentää toverisuhteita, mutta suhteet voivat myös tiivistyä. (Kauppinen ym.

2013, 80–82.) Työolotutkimuksien vertailutiedot vuosilta 2008 ja 2013 osoittavat työyhteisöltä saadun tuen ja rohkaisun kehittyneen positiiviseen suuntaan sekä miehillä että naisilla. Vuonna 2013 ”aina” -vastausten osuus väittämään ”saa tukea ja rohkaisua työtovereilta” oli 32 %. Neljännes koki saavansa esimieheltä aina tukea ja rohkaisua. Itsensä aina arvostetuksi työyhteisössä koki 29 %, joista arvostusta kokivat enemmän ylemmät toimihenkilöt. (Sutela & Lehto 2014, 82–83.)

Työterveyslaitoksen pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että kaikki työn ominaisuuksia (työn monimutkaisuus, autonomia, roolien selkeys, esimiehen tuki, organisaation ilmapiiri, yhteistyö, työn arvostaminen, työn riskit, palaute ja aikapaineet) kuvaavat mittarit olivat keskimäärin parempia molempina mittausjankohtina ei-työuupuneilla kuin niillä, joilla oli vakava työuupumus. Lisäksi seuranta-aikana työssä tapahtuvat muutokset kehittyivät positiiviseen suuntaan niillä, joilla työuupumusta ei ollut ja negatiiviseen suuntaan vakavasti työuupuneilla. Tutkimuksen perusteella näyttääkin siltä, että vakavasti työuupuneiden työskentelyolosuhteet ovat olleet huonommat kuin ei-työuupuneiden. Ryhmät erosivat kaikkein eniten työstä saadun arvostuksen, yhteistyön sekä esimieheltä saadun tuen ja palautteen suhteen, mikä viittaa sosiaalisten tekijöiden vaikuttavan työuupumuksen kehittymiseen. (Kalimo ym. 2003.) Varsinkin sosiaalinen tuki voi suojata työuupumukselta estämällä työstressin haittavaikutuksia tai sen vähäisyys voi lisätä työuupumuksen vaaraa. Tulokset saavat tukea myös ruotsalaisesta tutkimuksesta, jonka mukaan vakava työuupumus oli vahvasti yhteydessä erityisesti esimiehen antamaan vähäiseen tukeen. (Kalimo ym. 2003; Lindblom ym. 2006.)

Suomalaiset tekevät asiakastyötä melko paljon ja trendi on kasvanut aikavälillä 1990–2013. Asiakastyöhön vähintään puolet työajasta käytti naisista 66 % ja miehistä 41 % vuonna 2013. (Sutela & Lehto 2014, 86–87.) Ihmissuhdetyössä työskentelevien työuupumusta on usein selitetty vuorovaikutusta korostavilla malleilla. Näissä malleissa keskeisinä työuupumuksen syinä pidetään työntekijöiden puutteellisia sosiaalisia taitoja, altistumista suurelle tunnekuormitukselle, todellisten tunteiden piilottamista ja kielteisten tunteiden leviämistä työyhteisössä. Erityisesti terveysammattilaisten työuupumusta selittää työn sosiaalinen kuormittavuus, sillä heidän rooliinsa liittyy odotukset läsnäolosta, myötätunnosta ja epämiellyttävien tunteiden hallinnasta. Todelliset ja osoitetut tunteet saattavat kuitenkin olla epätasapainossa, jolloin tilaa kutsutaan emotionaaliseksi dissonanssiksi. Emotionaalinen dissonanssi on yhteydessä kuormitukseen ja työuupumukseen. Vuorovaikutussuhteiden epätasapaino on tyypillistä ihmissuhdetyössä. Työntekijät odottavat kuitenkin vastavuoroisuutta esimerkiksi saamalla kiitosta työstään. Mikäli vuorovaikutussuhteen epätasapaino jatkuu, työntekijä saattaa vähentää omaa työpanostaan ja suhtautuminen asiakkaisiin saattaa muuttua kyyniseksi ja etäiseksi. (Ahola & Hakanen 2010; Rovasalo 2011, 250, 252.) Laajassa EU-maissa tehdyssä kyselytutkimuksessa noin 25 % koki työn vaativan tunteiden piilottamista (Eurofound & EU-OSHA 2014, 15, 18).

Ristiriidat ja kilpailuhenki ovat melko yleisiä suomalaisilla työpaikoilla, mutta työolotutkimuksien 1984–2013 aikasarjojen mukaan kasvava kehitys näyttäisi nyt pysähtyneen. Työpaikallaan kilpailuhenkeä kokevia palkansaajia oli 61 % vuonna 2013. Esimiesten ja alaisten väliset sekä työntekijöiden väliset ristiriidat olivat samaa luokkaa (69 % vs. 70 %). Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja koki 54 %. (Sutela & Lehto 2014, 87–88.) Sutela & Lehto (2014, 87) pohtivat sitä, onko ristiriidoilta edes täysin mahdollista välttyä ja painottavat ristiriitojen muodostuvan huolestuttaviksi, mikäli niitä esiintyy usein ja ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Vaikka tiimityön tekeminen on yleistynyt niin miehillä kuin naisilla, ei sen nähdä aiheuttavan juurikaan ristiriitoja. Ristiriitoja tiimityössä kokevien osuus on pysynyt 4 %:ssa vuosina 1997–2013. Tiimien päätäntävalta on tosin heikentynyt työnjaon, tavoitteiden asettamisen ja esimiehen valitsemisen suhteen. Ryhmätyössä osa saattaa myös kokea, että työt eivät jakaudu tasaisesti (19 %) tai ryhmätyön tuloksellisuudesta ei olla täysin vakuuttuneita (65 %). Ryhmätyön avulla voidaan saavuttaa monia etuja, mutta huomiota tulisi kiinnittää siihen, että ryhmän tavoitteet ovat selkeät ja kanssakäyminen on toimivaa. (Sutela & Lehto 2014, 95–98.)

Työpaikan sosiaalisissa suhteissa olevia ongelmia ovat myös häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Naiset kokevat yleisemmin häirintää tai epäasiallista kohtelua kuin miehet. Häirintää tai epäasiallista kohtelua koki viikoittain naisista 3 % ja miehistä 1 %. Pari kertaa kuussa tai harvemmin sitä koki naisista 41 % ja miehistä 25 % vuonna 2013. Eriyksen yleistä häirintää tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen on asiakastyössä työskentelevillä naisilla ja yleisesti ottaen nuorilla naishenkilöillä. (Sutela & Lehto 2014, 115.) Nielsenin ja Einarsenin (2012) meta-analyysin (n= 4914) mukaan työpaikkakiusaaminen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen. Erilaiset työpaikkakiusaamisen itsearviointimittarit ja vastausprosenttien vaihtelevuudet saattavat tosin aiheuttaa tutkimusharhaa. (Nielsen & Einarsen 2012.) Myös Helkavaaran ja kumppaneiden (2011) mukaan uupumusasteinen väsymys on keski-ikäisillä miehillä ja naisilla vahvasti yhteydessä työpaikkakiusaamiseen.

Esimiestyö ja johtaminen ovat keskeisiä työntekijän hyvinvoinnin, motivaation ja työstä suoriutumisen kannalta. Esimiestyön mittareita ovat muun muassa esimiehen tuki, kannustavuus ja palautteenanto. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 42–44.) Kinnusen, Perkon ja Virtasen (2013) tutkimuksen mukaan uupumusasteisen väsymyksen riski yli kaksinkertaistuu, mikäli lähiesimiehen johtamistyyli on loukkaava tai jos johtamistyyli sisältää vain vähän transformationaalisen, autenttisen tai oikeudenmukaisen johtajan ominaisuuksia. Loukkaava esimiestyli (tarkoituksellinen vihamielinen käyttäytyminen) ennusti parhaiten työuupumusta. Toisaalta uupumuksen vuoksi esimiehen johtamistyyli saatetaan kokea kielteisempänä. (Kinnunen ym. 2013.) Transformationaalisen johtajan piirteisiin kuuluvat karismaattisuus, arvoihin ja yhteiseen tehtävään perustuva käyttäytyminen ja alaisten motivointi luomalla älyllisesti haastavia tehtäviä ja tukemalla heidän persoonallista kehitystään. Transformationaalinen

johtamistyyli ei ole vain työntekijöille eduksi, vaan myös tätä johtamistyyliä käyttävillä johtajilla havaittiin käänteinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistymiseen ja positiivinen yhteys ammatillisen itsetunnon kannalta. Puolestaan passiiviseen välttämiskäyttäytymiseen perustuva johtamistyyli oli yhteydessä työuupumukseen. (Zopiatis & Constanti 2009.) Esimiestyön kuormittavuutta saattavat lisätä eri tahoilta tulevat ristiriitaiset vaatimukset ja näiden yhteensovittamisen koki hankalana naisista 49 % ja miehistä 42 % (Sutela & Lehto 2014, 101). Vaikka hyvä johtaminen näyttäisi yleensä suojaavan työuupumukselta, tanskalaisessa pitkittäistutkimuksessa saatiin poikkeava tulos. Borritzin ja kumppaneiden (2005) mukaan laadukas johtaminen oli yhteydessä työntekijöiden henkilökohtaiseen työuupumukseen. Tutkijat selittivät tulosta sillä, että tyytyväisyys johtamiseen ja mielekäs työ pitävät työuupumusta yllä. (Borritz ym. 2005.)

4.3 Organisatoriset tekijät

Työn psykososiaalisilla riski- ja kuormitustekijöillä tarkoitetaan organisatoristen tekijöiden suhteen 1) organisaation toiminnassa ja kulttuurissa ilmeneviä epäkohtia (kommunikaatiossa ja tiedotuksessa olevat puutteet, vähäinen tuki ongelmanratkaisuun ja henkilökohtaiseen kehittymiseen, organisaation tavoitteiden epäselvyydet tai vähäinen yhtyminen tavoitteisiin, syrjintä, vähäiset henkilöstöresurssit, organisaatiossa tapahtuvat muutokset), 2) roolia organisaatiossa (rooliristiriidat, tehtävänkuvien ja vastualueiden epäselvyydet, vastuun kokeminen muista ihmisistä), 3) urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä (urakehityksen pysähtyneisyys tai epävarmuus, työsuhteen jatkumisen epävarmuus, heikko palkkaus, vähäinen työn arvostus, heikot kehitymis- ja koulutusmahdollisuudet) ja 4) koetun oikeudenmukaisuuden vähäisyys (palkkaus- ja palkitsemiskäytännöt, suosiminen, koettu epäluottamus johtoa kohtaan, johtamisen epäoikeudenmukaisuus) (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 39; Honkonen 2011, 485; Eurofound & EU-OSHA 2014, 14, 36; Mäkinieniemi ym. 2014, 8).

Työuupumus ja psykososiaaliset riskitekijät aiheuttavat usein lisääntyneitä poissaoloja ja sairauslomia sekä henkilöstön vaihtuvuutta (Rovasalo 2011, 250; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 12). Työuupumuksen yhteys yli kaksi viikkoa kestäviin, rekisteristä vahvistettuihin sairauspoissaoloihin havaittiin tanskalaisessa pitkittäistutkimuksessa. Lisäksi huonot työolot ennustivat sairauspoissaoloja. (Borritz ym. 2010.) Psykososiaaliset riskitekijät ovat yhteydessä työn tuottavuuden vähenemiseen, mutta myös sairaana työskentelyyn (presenteismiin), jonka on arvioitu aiheuttavan jopa suurempia kustannuksia kuin poissaolojen (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014, 6, 22).

Organisaatiossa työuupumusta on usein selitetty ristiriidoilla ammatillisten toiveiden ja todellisten mahdollisuuksien välillä, huonoilla työolosuhteilla ja työntekijän odotusten tai tarpeiden heikolla

toteutumisella. Työntekijän odotukset saattavat kohdistua esimerkiksi organisaation palkitsevuuteen, oikeudenmukaisuuteen tai arvomaailmaan. (Ahola & Hakanen 2010.) Ruotsalaisen tutkimuksen mukaan vakava työuupumus oli yleisempää henkilöillä, jotka kokivat työpaikan arvojen olevan ristiriidassa oman arvomaailman kanssa. Arvoristiriitaa voidaankin kuvata stressitekijänä, joka voi vähentää työntekijän sitoutumista, osallistumista ja ammatillisia vaikutusmahdollisuuksia johtaen työuupumukseen. (Lindblom ym. 2006.) Myös Innasen (2014, 68) väitöstutkimuksen mukaan erityisesti kyynistyminen lisääntyy, jos organisaation arvot eivät kohtaa omaa arvomaailmaa.

Organisaation oikeudenmukaisuus näyttäisi suojaavan työuupumuksen kehittymiseltä. Sekä käsitykset oikeudenmukaisuuden toteutumisesta (distributive justice) että päätöksenteon (procedural justice) oikeudenmukaisuus olivat vahvasti käänteisesti yhteydessä työuupumukseen. Luottamus organisaatiota kohtaan vähentää todennäköisesti työntekijöiden stressiä ja saa heidät uskomaan tehtävänsä tarkoitukseen. (Lambert ym. 2010.) Myös suomalaisessa tutkimuksessa uupumusasteinen väsymys oli yhteydessä vähäiseen kohtelun oikeudenmukaisuuteen keski-ikäisillä henkilöillä (Helkavaara ym. 2011). Taiwanilaisessa tutkimuksessa vähäinen oikeudenmukaisuus selitti erityisesti nuorempien ikäryhmien työuupumusta. Epäoikeudenmukaisuus voi vaikuttaa nuorempien terveyteen enemmän tai selityksenä voi olla myös se, että iäkkäämpien työntekijöiden joukosta terveydeltään heikommat ovat valikoituneet pois jo aikaisemmin. (Cheng, Chen, Chen, Burr & Hasselhorn 2013.)

Oikeudenmukaisen kohtelun on nähty toimivan myös myötävaikuttavana tekijänä vähentäen yhteyttä työuupumuksen kyynisyys-ulottuvuuden ja organisaatiota kohtaan koetun kyynisyiden välillä (Simha, Elloy & Huang 2014). Organisaation oikeudenmukaiset käytännöt ja menettelytavat vahvistavat kokemusta oikeudenmukaisuudesta. Hyödyllisiksi koetut kehityskeskustelut ovat yhteydessä voimakkaampaan oikeudenmukaisuuden kokemukseen. (Mäkinie mi ym. 2014, 22.) Psykososiaalisen kuormituksen ja oikeudenmukaisuuden välisiä yhteyksiä ei kuitenkaan tunneta vielä hyvin, minkä vuoksi Sosiaali- ja terveysministeriö suosittelee näiden jatkotutkimusta (Mäkinie mi ym. 2014, 37). On viitteitä siitä, että oikeudenmukainen kohtelu saattaa suojata esimerkiksi työpaikan epävarmuuden haittavaikutuksilta (Mäkinie mi ym. 2014, 15).

Työn epävarmuuden kokeminen on riippuvainen yleisestä työllisyystilanteesta ja työmarkkinoiden kehittymisestä ja käsitykset näistä ovat näkyneet lama-aikoina epävarmuuden lisääntymisenä. Työhyvinvoinnin kannalta epävarmuus saattaa olla jopa rasittavampaa kuin irtisanotuksi joutuminen. Epävarmuuden kokeminen on yhteydessä vähäisempään luottamukseen ja sitoutumiseen organisaatioon on heikompaa. (Sutela & Lehto 2014, 139.) Työolotutkimuksen 2013 mukaan naisten ja miesten kokemat työn epävarmuustekijät ovat erilaisia miesten pelätessä enemmän työpaikan menetystä, kun

taas naiset ovat huolestuneempia työn sisältöön kohdistuvista muutoksista (Sutela & Lehto 2014, 141). Taloudellisen suhdanteen epävarmuus näkyy vuoden 2013 tuloksissa siten, että työttömyyden, irtisanomisen, lomautuksen, työkyvyttömyyden ja ennakoimattomien muutoksien uhat koetaan korkeampina kuin koskaan aikaisemmin työolotutkimuksien (alk. 1977–) aikana. Suurimpana uhkana koettiin työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn ja näin koki 38 % vastaajista. Toimihenkilöt pitivät tätä uhkaa selvästi korkeampana kuin työntekijät. (Sutela & Lehto 2014, 140, 142.)

Organisaatiotasolla työuupumusta voidaan tarkastella myös työelämän eri alueita (työmäärä, hallinta, palkitseminen, yhteisö, oikeudenmukaisuus, arvot) kuvaavalla mittarilla (the areas of worklife scale, AWS), jonka muuttujat kuvaavat hyvin myös psykososiaalisia tekijöitä. Erityisesti vähäinen palkitseminen ja oikeudenmukaisuus sekä heikko sosiaalinen vuorovaikutus ennustivat hyvin työuupumuksen kaikkia ulottuvuuksia, kun taas työmäärä ja hallinta eivät olleet niin merkittäviä tekijöitä. (Leiter & Maslach 2004.) Innasen (2014, 68, 70) väitöstutkimuksen mukaan suoritus- ja sosiaaliset strategiat ovat työuupumusprosessissa myötävaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi riittämättömäksi koetut palkkiot lisäävät pessimististen strategioiden käyttöä johtaen uupumusasteiseen väsymykseen. Jos työssä puolestaan koettiin palkitsevuutta, ammatillinen tehokkuus koettiin parempana. (Innanen 2014, 68, 70.)

Simhan ja kumppaneiden (2014) mukaan työuupumuksen ja organisaatiota kohtaan koetun kyynisyyden välisiä yhteyksiä on tutkittu hyvin vähän aikaisemmin. Organisaatiota kohtaan koettu kyynisyys tarkoittaa negatiivista asennetta, mikä ilmenee kriittisenä suhtautumisena organisaatioon. Vaikka tutkijat eivät havainneetkaan näiden välillä yhteyttä, jatkotutkimukset ovat tarpeen, sillä organisaatiota kohtaan koettu kyynisyys on yhteydessä työuupumuksen seurauksiin (vähentynyt sitoutuneisuus ja suorituskkyky, työpaikan vaihtoaikomukset), ja tuloksiin on voinut vaikuttaa pieni otoskoko. Taiwanilaisessa tutkimuksessa havaittiin kuitenkin, että luottamus työkavereihin ja rooliristiriidat olivat myötävaikuttavia tekijöitä ja ne vähensivät työuupumuksen ja organisatorisen kyynisyyden välistä yhteyttä. Rooliristiriitojen positiivista vaikutusta mahdollisesti selittää se, että riidat voivat myös lisätä vuorovaikutusta, parantaa suhteita ja innostaa näyttämään omia kykyjä. (Simha ym. 2014.) Rooliristiriidat ovat yleisiä kaikilla hierarkiatasoilla, mutta niiden on havaittu selittävän erityisesti keskitason johtajien työuupumusta, mikä johtunee heidän hierarkisesta sijoittumisestaan, jolloin heidän tehtävänä on käsitellä näitä ristiriitoja ja toimia alaisten puolustajina. (Lundqvist ym. 2013.)

Kommunikoinnissa ja tiedonkulussa olevat ongelmat ovat organisaatiotason psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä (Mäkinieniemi ym. 2014, 8). Kokemus tietojen välittämisestä avoimesti on hieman parantunut vuodesta 2003 vuoteen 2013 (Sutela & Lehto 2014, 80). Työolobarometrin 2013 mukaan

71 % kokee tiedonkulun täysin tai jokseenkin avoimena (Lyly-Yrjänäinen 2014, 42). Eriarvoista kohtelua koetaan kuitenkin kaikkein eniten tiedon saannissa (17 %) (Sutela & Lehto 2014, 124). Työuupumusoireiden on havaittu lisääntyvän, mikäli tiedonkulussa on ollut ongelmia (Leiter ym. 2013). Työolotutkimuksen 2013 tulosten perusteella näyttää siltä, että useimmat tarvitsisivat enemmän keskustelua työn ongelmakohdista, sillä vain 17 % koki keskustelun riittävänä (Sutela & Lehto 2014, 80).

Työssä kehittymismahdollisuudet edistävät työssä jaksamista ja työntekijät kokevatkin työssä kehittymisen tärkeänä (Lyly-Yrjänäinen 2014, 59–60; Sutela & Lehto 2014, 52). Kehittymismahdollisuudet kokevat parhaimpina erityisasiantuntijatehtävissä työskentelevät ja ylemmät toimihenkilöt. Toisaalta korkeammin koulutetut pitävät itsensä kehittämistä myös tärkeämpänä kuin matalammin koulutetut. Lisäksi naiset kokevat kehittymismahdollisuudet tärkeämpinä kuin miehet. Työolotutkimuksen 2013 mukaan miehet (45 %) ja naiset (44 %) kokevat kehittymismahdollisuudet lähes yhtä hyvinä. Kehittymismahdollisuudet ovat kasvaneet tasaisesti vuodesta 1977 lähtien. (Sutela & Lehto 2014, 52–54.) Myös työolobarometrin 2013 tulokset viittaavat siihen, että työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen on kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomiota (Lyly-Yrjänäinen 2014, 59–60). Suomalaisilla työpaikoilla on hyvät mahdollisuudet uuden oppimiseen ja tilanne on Eurooppaan verrattuna hyvä (Lyly-Yrjänäinen 2014, 59–60; Sutela & Lehto 2014, 54). Sen sijaan uralla etenemisen mahdollisuudet koetaan huomattavasti heikompina, mutta niitä ei koeta myöskään niin tärkeinä kuin kehittymismahdollisuuksia. Naiset eivät koe etenemismahdollisuuksiaan yhtä hyvinä kuin miehet ja sukupuolten välinen ero näyttää kasvaneen. (Sutela & Lehto 2014, 51–52.)

5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Pro gradu -tutkielman tavoitteena on tarkastella työuupumuksen vuoksi kuntoutuksessa olevien henkilöiden kokemuksia työhön liittyvistä psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä ja näiden tekijöiden merkitystä työuupumuksen kokemisessa. Psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä tarkastelen työn sisällöllisten tekijöiden, sosiaalisten suhteiden ja organisatoristen tekijöiden näkökulmasta. Laadullisella tutkimusotteella on mahdollista ymmärtää ilmiötä paremmin.

Yksityiskohtaiset tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä työuupuneet kuvaavat kokeneensa työssään ja mikä näiden tekijöiden merkitys on työuupumuksen kokemisessa?
 - 1.1 Millaisia työn sisällöllisiä psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä työuupuneet kuvaavat kokeneensa työssään?
 - 1.2 Millaisia sosiaaliin suhteisiin liittyviä psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä työuupuneet kuvaavat kokeneensa?
 - 1.3 Millaisia organisatorisiin tekijöihin liittyviä psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä työuupuneet kuvaavat kokeneensa?

6 AINEISTO JA MENETELMÄT

6.1 Aineisto

Tämän pro gradu -tutkielman aineistona on 32 työuupumusta käsittelevää haastattelua, jotka on tehty Keski-Suomessa sijaitsevassa kuntoutuskeskuksessa vuonna 2001 (Kinnunen 2001). Aineisto kerättiin Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen ja Peurungan kuntoutuskeskuksen yhteistyössä toteuttamaa tutkimusta varten. Tutkimuksessa käytettiin haastatteluaineiston ohella myös muuta aineistoa. Haastatteluaineiston tarkoitus oli erityisesti parantaa ymmärrystä työuupumusprosessin kehittymisestä. (Kinnunen ym. 2004, 27.) Alkuperäinen aineisto koostuu 34 haastattelusta, mutta saatavilla on vain 32 haastattelua. Litteroitua tekstiä on noin 500 sivua. Haastateltavilla on tai on ollut työuupumukseen viittaavaa oireilua oman ja kuntoutus- tai työterveyspsykologin mukaan. Tutkimukseen osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista. (Kinnunen 2001.) Osa haastateltavista koki toipuneensa työuupumuksesta, kun taas osa koki olevansa edelleen uupunut haastatteluhetkellä. Kinnunen (2001) keräämä aineisto on saatu käyttöön yhteiskuntatieteellisestä tietoaarkistosta käyttö lupasitoumusta vastaan.

Haastattelijoina toimivat neljä opintojen loppuvaiheen psykologian pääaineopiskelijaa, jotka olivat käyneet haastattelukoulutuksen ja harjoitelleet haastattelun tekemistä etukäteen (Kinnunen ym. 2004, 29). Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidusti, jolloin osa kysymyksistä oli kaikille samoja, mutta osa kysymyksistä muotoutui haastattelun edessä temahaastattelun mukaisesti. Haastattelussa oli neljä teemaa, jotka käsittelivät 1) työuupumuksen kokemusta sillä hetkellä, 2) työuupumuksen syntyä ja taustatekijöitä, 3) työuupumuksen etenemistä ja siihen liittyviä muutoksia ja 4) työuupumuksesta selviytymistä sillä hetkellä. (Kinnunen 2001.) Haastattelurunko on esitetty liitteessä 1. Aineistossa kuvataan runsaasti myös työn sisällöllisiä tekijöitä, työpaikan sosiaalisia suhteita ja organisatorisia tekijöitä, mikä mahdollistaa työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden tarkastelun.

Aineisto koostuu 25 naisen ja 7 miehen haastattelusta. Haastateltavat olivat iältään 24–60-vuotiaita. Haastateltavien keski-ikä oli 45,8 vuotta ja moodi oli 43 vuotta. Siviilisäädyltään haastateltavat olivat pääosin avo/avioliitossa (22 hlö). Haastateltavista viisi oli eronnut tai asumuserossa, viisi oli naimattomia. Seitsemällätoista oli yksi tai useampia kotona asuvia lapsia. Tutkittavat edustivat eri ammattiryhmiä ja joukossa oli muun muassa hoito-, koulutus- ja palvelualalla työskenteleviä henkilöitä. (Kinnunen 2001.)

Aineistoa on aikaisemmin käytetty psykologian, sosiologian ja yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielmiin (Alho & Ruuska 2002; Kääriäinen 2002, Kinnusen 2004, 45, mukaan; Hongisto & Pietinhuhta 2003; Perhonen 2012; Moilanen 2013). Alho ja Ruuska (2002, 11–12) tarkastelivat merkitysorganisaatioteorian pohjalta, miten työuupuneet tulkitsevat eri tilanteita, itseä ja muita. Hongisto ja Pietinhuhta (2003, 9) tutkivat työuupumuksen kolmen ulottuvuuden ilmenemistä ja depression merkitysorganisaatioiden (menetykset, vaillejääminen ja pettymys) kokemuksia työ- ja yksityiselämässä. Lisäksi tarkasteltiin, ovatko työuupumuksen ja depression merkitysorganisaatioita edustavat kokemukset päällekkäisiä (Hongisto & Pietinhuhta 2003, 46). Moilasen (2013, 5) tutkielma käsitteli perheen diskursseja ja työuupuneiden tapoja määrittellä perheensä. Perhonen (2012, 6, 30) tutki sukupolvien välisiä eroja palkkatyön merkityksissä ja sitä, onko merkityksillä yhtymäkohtia yhteiskunnan ja työelämän rakenteissa tapahtuviin muutoksiin. Tutkielmassa työuupumushaastattelut (6 kpl) olivat vain yksi osa-aineisto (Perhonen 2012, 33). Kääriäisen (2002) tutkielmaa ei ollut mahdollista saada niteen katoamisen vuoksi, mutta Kinnusen ym. (2004, 45–46) mukaan tutkielman tarkoituksena oli selvittää työuupuneiden käsityksiä työuupumuksen syntyyn vaikuttavista yksilö- ja ulkoisista tekijöistä sekä työ- että yksityiselämässä 15 haastattelun perusteella. Näin ollen Kääriäisen (2002) ulkoisiin tekijöihin (eksternaalisiin) viittaavista tuloksista osa saattaa olla päällekkäisiä omien tuloksieni kanssa. Nämä koskevat lähinnä Kääriäisen työtä koskevia tuloksia, kuten työoloja, sosiaalisia suhteita ja johtamista (Kinnunen ym. 2004, 46). Kääriäinen (2002, Kinnunen ym. 2004, 45, mukaan) tarkasteli kuitenkin aineistoa kausaaliattribuutioteorian avulla, mikä eroaa oman tutkimukseni teoreettisesta viitekehyksestä ja tarkastelunäkökulmasta. Aineiston tarkastelu kansanterveystieteen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta onkin uusi.

6.2 Menetelmä

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen ja aineistoa tarkastellaan teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Valitsin tutkimusmenetelmän siksi, että tutkimuskysymykseni perustuu vahvasti teoreettiselle käsitteen määrittelylle ”psykososiaalinen riski- tai kuormitustekijä”, jolloin aineistoa olisi ollut vaikea tarkastella irrallaan aikaisemmasta viitekehyksestä. Vaikka tutkijan havaintoihin vaikuttavat aina jossain määrin aikaisempi tieto ja tutkimusprosessiin liittyvät valinnat myös aineistolähtöisessä analyysissä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96), koin tutkimukseni lähtökohtien kytkeytyvän vahvasti aikaisempiin teorioihin.

Teorialähtöisen sisällönanalyysin lähtökohtana on jokin teoria tai viitekehys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytetään aikaisempien tutkimuksien tuottamaa tietoa työn psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä (luku 4). Teorialähtöinen sisäl-

lönanalyysi edellyttää analyysirungon muodostamista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Analyysirungon yläluokat olen määritellyt Honkosen (2011, 485) mukaan työn sisällöllisiin tekijöihin, sosiaalisiin suhteisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Yläluokkien alle kuuluvat riski- ja kuormitustekijät määritellin eri teorioiden ja tutkimuksien pohjalta harkinnanvaraisesti, jolloin analyysirunko ei noudata kaikilta osin samaa jaottelua kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Analyysirungossa tulee huomioida se, että esimerkiksi koetun oikeudenmukaisuuden vähäisyys ja heikot kehitymis- ja etenemismahdollisuudet sisältävät joukon erilaisia tekijöitä. Tutkimuksessa otetaan huomioon myös analyysirungon ulkopuolelle jääviä havaintoja (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Tämän tutkimuksen analyysirunko on esitetty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Analyysirunko työn psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä. Mukailten Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 39; Honkonen 2011, 485; Eurofound & EU-OSHA 2014, 14, 36; Mäkinen ym. 2014, 8).

Työn sisällölliset tekijät	Kiire, aikapaineet Suuret työn vaatimukset Vähäiset vaikutusmahdollisuudet Työn merkityksettömyys Työn sirpaleisuus Ammattitaitoon nähden liian helpot tai vaikeat tehtävät Vaativat tai monimutkaiset tehtävät Yksitoikkoinen työ Työmäärä ja -tahti Työvuorot Vuorovaikutuksellinen työ Työ vaatii tunteiden piilottamista
Sosiaaliset suhteet	Sosiaalisen tuen puute Fyysinen tai sosiaalinen eristyneisyys Epäasiallinen kohtelu Heikot suhteet esimiehiin Henkilöristiriidat
Organisatoriset tekijät	Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta Tehtävänkuvien, roolien ja vastualueiden epäselvyys Koetun oikeudenmukaisuuden vähäisyys Heikko vuorovaikutus Heikot kehitymis- ja etenemismahdollisuudet Vähäinen työn arvostus Ristiriidat organisaation tavoitteiden kanssa Vähäinen tuki ongelmanratkaisuun

Tutkielman ulkopuolelle rajattiin työpaikkakiusaaminen ja -väkivalta, sillä ne muodostavat jo yksinään niin suuren kokonaisuuden. Myös työolotutkimuksessa työpaikkakiusaamista ja -väkivaltaa on tarkasteltu erikseen, vaikka ne ovatkin osa sosiaalisten suhteiden kokonaisuutta (Lehto & Sutela 2008, 77). Tutkimuksessa tarkastellaan kuitenkin epäasiallista kohtelua, joka tässä tutkimuksessa määritellään Työsuojeluhallinnon mukaisesti toista alistavana tai loukkaavana toimintana, joka ei

noudata yleisiä hyviä tapoja, lakeja tai työvelvollisuuksia (Muinonen, Rintala, Rätty & Häkkinen 2013, 18). On viitteitä siitä, että epäasiallinen kohtelu käsitetään terminä laajempaan kuin kiusaaminen (Sutela & Lehto 2014, 119). Tutkimuksessa ei myöskään tarkastella ympäristöstä ja laitteistosta aiheutuvia kuormitustekijöitä eikä kodin ja työn yhteensovittamisessa ilmeneviä ongelmia, vaikka ne määritelläänkin psykososiaalisiksi riskeiksi (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010, 39). Nämä jätettiin tutkimuksesta pois, sillä tutkimuksen painopisteenä on tarkastella työssä olevia kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat erityisesti psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Myös Sosiaali- ja terveysministeriön (2014, 7) psykososiaalista työhyvinvointitutkimusta koskevasta selvityksestä rajattiin ulkopuolelle fyysiset kuormitustekijät (esim. melu, epäergonomiset työasennot). Rajausta tukee se, että fyysisten tekijöiden tutkimusta tehdään myös irrallaan psykososiaalisista tekijöistä. (Mäkinieniemi ym. 2014, 7.) Työhyvinvointitutkimus on myös keskittynyt yksilökeskeisyyteen, vaikka myös sosiaalinen ympäristö ja organisatoriset tekijät ovat merkittäviä työhyvinvoinnin kannalta (Mäkinieniemi ym. 2014, 39). Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovatkin työpaikan sosiaalinen ja organisatorinen ympäristö työn sisällöllisten tekijöiden ohella.

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on syventää ymmärrystä tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä, jolloin haastateltavien omakohtainen kokemus tutkimusaiheesta on tärkeää (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Tässä tutkielmassa haastateltavat ovat kokeneet työuupumuksen, mikä aikaisempien tutkimuksien mukaan on yhteydessä epäedullisiin työoloihin (esim. Kalimo ym. 2003; Lindblom ym. 2006). Työuupuneet soveltuvatkin hyvin tämän tutkimuksen kohderyhmäksi. Vaikka työhyvinvointitutkimuksessa voimavarakeskeinen lähestymistapa on lisääntynyt (Mäkinieniemi ym. 2014, 7), koin kuitenkin kuormitustekijöihin keskittyvän lähestymistavan soveltuvan paremmin aiheeseeni ja aineistoon, joka minulla oli käytettävissä.

6.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkielmaani varten sain käyttöön valmiin aineiston yhteiskuntatieteellisestä tietoaarkistosta. Tutkimusprosessini ensimmäisessä vaiheessa tutustuin aineistoon lukemalla kaikki haastattelut huolellisesti läpi ja käymällä läpi aineistosta aikaisemmin tehdyt julkaisut. Ensimmäisen lukukerran jälkeen aineistosta alkoi hahmottua teemoja, joihin halusin syventyä tarkemmin. Tutustuin samanaikaisesti aihetta koskevaan kirjallisuuteen, jonka pohjalta rajasin tutkimusaiheekseni työn psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät. Aiheen rajaamisen perusteena oli erityisesti työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden ajankohtaisuus nykyisessä työelämässä.

Tutkimusprosessin toisessa vaiheessa rajasin ja muotoilin tutkimuskysymykseni sekä muodostin kirjallisuuden pohjalta tutkimukseni analyysirungon. Tämän jälkeen luin haastattelut uudelleen ja koodasin aineistosta systemaattisesti analyysirungon mukaisesti niitä sisältöjä, jotka koskivat työn psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden yläluokkia. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä on mahdollista poimia ensin joko yläluokkaa tai alaluokkaa käsittelevät asiat ja luokitella ne analyysirungon mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 114). Koin laajan aineiston jäsentämiseen soveltuvan paremmin yläluokista etenevän lähestymistavan. Psykososiaalisten riski- ja kuormitustekijöiden yläluokat olivat työn sisällölliset tekijät, sosiaaliset suhteet ja organisatoriset tekijät. Analyysiyksiköksi valitsin lauseen osan tai ajatuskokonaisuuden (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 110), sillä haastateltavien vastaukset olivat usein pitkiä ja polveilevia. Koodattuani aineiston yläluokat eri väreillä tulostin nämä kohdat ja leikkasin haastattelupätkät liuskoiksi. Tämän jälkeen muutin alkuperäiset ilmaukset pelkistetyiksi ilmauksiksi ja luokittelin ne analyysirungon mukaisiin alaluokkiin, jotka kuuluivat yläluokkien alle (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 115–116). Päättelyketjuni etenikin deduktiivisesti eli yleisestä yksityiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 98, 113). Tuloksieni ryhmittely mukaillee Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (2010, 39) esittämää luokittelua työhön liittyvistä psykososiaalisista riskitekijöistä.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä analyysirungon sisälle voi muodostaa luokkia myös induktiivisesti eli yksittäisestä yleiseen periaatteen mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95, 113). Tällä menetelmällä olen luokitellut analyysirungon ulkopuolelle jäävät havainnot (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Tuomen ja Sarajärven (2009, 108–113) mukaan induktiivisessa analyysissä informaatio jäsenyy eheäksi ja loogiseksi kokonaisuudeksi, kun aineisto pelkistetään (reduoidaan), ryhmitellään (klusteroidaan) ja käsitteellistetään teoreettisesti (abstrahoidaan). Pelkistetyissä ilmauksissa tarkastelin erityisesti niiden eroja ja yhtäläisyyksiä, mikä auttoi alaluokkien muodostamisessa. Tämän jälkeen yhdistin alaluokkia keskenään ja muodostin niille yläluokkia. Lopulta yhdistin yläluokat ja liitin nämä kokoaviin käsitteisiin. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.) Analyysin rakentumisen esimerkki on esitetty liitteessä 2.

Tulososion haastattelukatkelmat on valittu niin, että ne kuvaisivat mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti eri haastateltavien käsityksiä tutkimusongelmasta. Tällä on pyritty vähentämään valioharaa eli yhden henkilön kokemusten korostumista (Aira 2005). Lisäksi haastattelukatkelmia valitessa olen pyrkinyt säilyttämään haastateltavien anonymiteetin, minkä vuoksi olen poistanut haastattelukatkelmista tarvittaessa vuosilukuja tai työpaikan tunnistetietoja. Haastattelijan esittämä kysymys on jätetty pois niissä tapauksissa, joissa alkuperäinen kysymys ei anna lisäarvoa tulkinnalle. Tämä kos-

kee esimerkiksi sellaisia tapauksia, joissa alkuperäisen kysymyksen aihe on voinut vaihtua vastauksen edetessä. Tarvittaessa olen merkinnyt hakasulkeisiin [] selvennykseksi haastattelijan tarkoittaman asiayhteyden. Haastattelijan kysymyksen olen lihavoinut ja kursivoinut, kun taas haastateltavien osuudet on merkitty pelkästään kursiivilla. Muilta osin tekstityyli noudattaa saamani aineiston alkuperäistä muotoilua.

7 TULOKSET

7.1 Työn sisällölliset tekijät

7.1.1 Työn sisältö

Työn suorittamiseen liittyvä epävarmuus

Haastateltavat kuvasivat työn suorittamiseen liittyvää epävarmuutta tilanteissa, joissa työ oli luonteeltaan sellaista, että sen suorittamiseen ei ollut valmiita malleja. Työtehtävät koettiin haasteellisina tai raskaina tällaisissa tilanteissa. Epävarmuus liitettiin myös työn suorittamiseen itsenäisesti, jolloin apua ei ollut saatavilla ongelmatilanteissa. Ratkaisut tuli tehdä itse, usein tilannekohtaisesti. Sopivat toimintatavat opittiin virheiden kautta. Myös koetut odotukset itseä kohtaan lisäsivät suorituspainetta työssä, jossa vaadittiin innovatiivisuutta ja luovaa työotetta.

HJA: “En sitten se, että tapahtuko siinä miten itse koit sen työn muutoksia verrattuna muutoksen uupumuksen alkuvaiheeseen?”

HVA: ”Toki se oli raskasta työtä. Se oli sitä toivotonta semmoista, että siihen ei ollut mitään semmoista, se piti ite vaan hoksata mitä sä teet. Ja apuja ei ollu, ku ei ollut mitään mallej aja esimerkkejä mitä nyt tehdään. Se oli käytännössä vaan kantapään kautta opittava miten tässä toimitaan--” (Nainen, 54-vuotta)

HJA: “-- Mut jos sitten sitä alkuvaihetta vielä mietitään ihan sitä työtilannetta, niin minkälainen sun työtilanne oli silloin? Sä kerroit tossa, et sä olit justiin uudessa työpaikassa.”

HVA: ”-- mulla oli haasteellinen työ, semmosta uuden toimintamuodon luomista ja aika itsenäinen työ. Mä koin, että multa odotettiin hyvin semmosta innovatiivista ja uutta luovaa otetta ja aktiivista otetta. Sillä tavalla mun omat odotukseni itseäni kohtaan oli tietysti valtavat ja mä koin, että myös multa odotetaan sitä.--” (Nainen, 41-vuotta)

Työtehtävien vaativuus

Työtehtävien vaativuus nähtiin työuupumuksen syntyyn ja etenemiseen vaikuttavana tekijänä. Vaativat tehtävät saattavat lisätä epävarmuuden tunnetta. Lisäksi ammattitaitoon nähden liian vaativat tehtävät saivat oman tietämyksen tuntumaan riittämättömältä. Riittämättömyyden tunnetta kompensoitiin opiskelemalla työn ohella, mikä kasvattaa työkuormaa ja lisää oletettavasti työn raskautta.

HJA: “Sitte, jos mietitään sitä työtilannetta niin tapahtuiko siinä työssä niin ku muutoksia siinä uupumuksen edetessä?”

HVA: ”Joo, siis no tietysti tää, että mulla muuttu työtehtävä. Ja se se toi, se oli erittäin haasteellinen työtehtävä toki, se työtehtävän haasteellisuus vaikutti--” (Nainen, 32-vuotta)

HJA: “MITES, TAPAHTUKO SIINÄ MITEN KOIT TYÖSI MUUTOKSIA?”

HVA: ”-- no se johtu varmaan siitä työstä, että mä koin olevani niinku riittämätön, että mulla oli riittämättömästi tietoa, ja mun piti opiskella aika paljon se vuoden aikana.” (Nainen, 42-vuotta)

Työn sirpaleisuus ja merkityksettömyys

Sirpaleinen työ koostuu useasta osasta, jolloin aikaa ei välttämättä jää perustehtävän suorittamiseen. Tällöin työajasta saattaa mennä paljon aikaa käytännön asioiden hoitamiseen tai palavereissa istumiseen. Haastateltavat luonnehtivat perustehtävää heidän todelliseksi tehtäväksi tai keskittymiseksi olennaiseen. Työn sirpaleisuudesta syntyy ristiriita, kun kokemus todellisen tehtävän täyttämisestä jää riittämättömäksi. Erityisesti vuorovaikutteisessa työssä, kuten terveydenhuolto- tai opetuslalla työskentelevillä tällainen ilmiö oli havaittavissa. Työn sirpaleisuus saattaa vähentää myös työn merkityksellisyyden kokemusta, kun tärkeimmäksi koettuun työtehtävään ei ehditä paneutua.

HJA: “Mitä työelämässä tulis sun kohdalla muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi?”

HVA: ”--Mä joudutaan oikeestaan painimaan aika paljon semmosien käytännön asioiden puitteissa, mitkä ei niin kun meille kuulu, et kun me saatais keskittyä siihen omaan potilastyöhön vaan, niin se helpottais aivan hirvittävästi.” (Nainen, 44-vuotta)

HJA: “Tapahtuiko siinä miten koit työsi muutoksia verrattuna uupumuksen alkuvaiheeseen?”

HVA: ”--Opettajaksi olen tullut, mutta opettajan en ehdi luokassa oleen ja hirvee ristiriitatilanne, että en saa sitä mun...todellista tehtävää en ehdi tekeen.” (Nainen, 51-vuotta)

Työn merkityksettömyyttä kuvattiin tilanteissa, joissa työtä ei koettu itsessään merkityksellisenä eikä työllä nähty olevan tarkoitusta tai päämäärää. Työ koettiin ainoastaan toimeentulon turvaajana. Työ nähtiin myös voimavaroja heikentävänä, jolloin työn tuottama mielihyvä jää vähäisemmäksi kuin oma panos työhön. Kun työ ei täytä odotuksia, vähentää tämä työn merkityksellisyyttä. Työ oli oletusarvoisesti määritelty toimintana, jota ei tehdä vain rahan vuoksi, vaan sen tuli tuottaa myös tyydytystä ja sopia yhteen omien arvojen kanssa.

HJA: “Koetko sä, että sun omassa asenteessa tai suhtautumisessa työhön tulis jotakin muuttua, et se helpottais?”

HVA: ”--Ei oo mitään päämäärää, tarkotusta tai tämmöstä, että minkä eteen... Tietysti niitä tarkotuksia ja päämääriä tulee aina sillon tällön postista niitä laskuja, kun sieltä tulee.--” (Mies, 42-vuotta)

HJA: “Missä tilanteessa huomasit ensimmäisen kerran itsessäsi uupumuksen merkkejä?”

HVA: ”-- On jäänyt sit miettimään sitä, että kun työ ei anna, vaan ottaa enemmän. Eli niin sanotusti joku syö mun repustani, et siis tavallaan mä en pysty sitä ite täyttään koko ajan eikä se oo tarkotuskaan työssä, et täytyshän sitä niin kun evästä tulla sitten jostakin aina semmonen tilanne.--” (Nainen, 43-vuotta)

Työn merkityksellisyyttä heikentää se, kun työtehtävät ovat liian helppoja omaan ammattitaitoon tai osaamistasoon nähden. Tällöin omaa osaamista ei ole mahdollista hyödyntää parhaalla mahdollisella

tavalla, mikä aiheuttaa turhautumista ja vähentää itsensä kokemista arvokkaana. Arvokkuuden kokemus liitettiin kokonaisvaltaisesti arvokkuuteen ihmisenä, ei pelkästään työntekijänä. Kun omaa asiantuntijuutta ei ole mahdollista hyödyntää, syntyy kokemus välineellisestä suorittajasta, joka toimii organisaation ehdoilla.

HJA: “Ootko sä mielestäs tavallaan tai onko sun omassa semmosessa tyylissä työntekijänä tapahtunu jotakin muutosta sun mielestä verrattuna siihen tilanteeseen ennen sitä uupumusta?”

HVA: ”-- Mullakin on tota koulustusta ja sitä ois kiva käyttää johonkin muuhun ku linja-autolla ajamiseen, jonne ei todellakaan tarvita sitä. Se tietysti on yks syy, mikä rassaa siellä pohjalla.--” (Mies, 42-vuotta)

HJA: “Tää ehkä vastaa seuraavaan kysymykseen, että miten koit uupumuksen alkuvaiheessa työsi ja työtilanteesi...”

HVA: ”-- Toisaalta se ympäristö oli tällanen niinku mä kuvasin, se ei niinku arvostanu sitä mun erityisasiantuntemusta vaan se käytti mua suorittajana. Mä olin väline, joka tekee suoritteita, mä en ihmisenä oo minkään arvonen, kunhan mä teen niitä suoritteita siinä.--” (Nainen, 43-vuotta)

Työn sosiaalinen kuormittavuus ja ihmiskontaktien pinnallisuus

Työ koettiin sosiaalisesti kuormittavana, kun työhön liittyi paljon vuorovaikutteista toimintaa, kuten ihmisten tapaamisia, keskustelemista ja asiakaspalvelua. Työn vuorovaikutteisuuden koettiin vähentävän voimavaroja, jolloin vapaa-ajalla selviytymiskeinona käytettiin sosiaalisista suhteista vetäytymistä. Työn sosiaalista kuormittavuutta lisää vuorovaikutteisen työn vaatima herkkyys ja tarkkaavaisuus. Vuorovaikutteisessa työssä tulee tarkastella sosiaalisia tilanteita kokonaisvaltaisesti, jolloin ihmisen eri aistikanavat ovat valmiudessa. Tällaisessa työssä ei riitä vain työn substanssiosaaminen, vaan tarvitaan myös tilannetajua, kykyä tulkita ihmisiä ja elekielen huomioon ottamista. Vuorovaikutteista työtä kuvattiinkin sellaiseksi, jossa sanat on asetettava harkitusti ja se koettiin niin raskaana, että tehtävä siirrettiin toiselle henkilölle.

HJA: “Sitten jos lähtään miettimään sitä ihan sitä uupumuksen syntyä ja taustaa. Elikkä jos palautat mieleesi sitä aikaa joilloin koit ne uupumuksen ensimerkit? Elikkä missä tilanteessa huomasit niitä ensimerkkejä siitä uupumuksesta?”

HVA: ”-- koska työ sosiaalisesti kauheen kuormittavaa, eli siihen liittyy paljon ihmisten kanssa olemista ja jotenkin se vaatii semmoisia voimavaroja -- työviikon jälkeen on niin väsynyt ettei jaksa enää puhua vaan haluaa olla yksin ja hiljaa ja olla puhumatta kenenkään kanssa.--” (Nainen, 32-vuotta)

HJA: “PALATAAN TAAS SIIHEN, ETTÄ OLIKO TYÖSSÄ SEMMOSIA ASIOITA, JOTKA EDISTI SITÄ UUPUMUSTA...”

HVA: ”-- Ja sit tietysti se, kun on hyvin paljon erilaisia yhteistyötahoja ja erilaisia ihmisiä, niin se miun työ on hyvin paljon semmosta rajapintatyötä, et mie oon useissa asioissa semmonen välittäjä, elikkä miun pitää olla koko ajan, pitäs olla, hirveen herkkä ja valveilla.--” (Nainen, 40-vuotta)

HJA: “NO MITEN SÄ KOIT, SILLON UUPUMUKSEN ALKUVAIHEESSA SEN TYÖSI JA TYÖTILANTEESI?”

HVA: ”-- mä olin koko vuoden niin että mä en keskustellut vanhempien kanssa. Kun meillä on aina ne kahden keskiiset keskustelut. -- Mä sanoin mun työkaverille, että mä en jaksa. Ja sitten hän hoiti ne. Että se oli yks semmonen kanssa, että kun siinä täytyy niin hirveen tarkkaan valita sanansa ja kaikkee, että se on mun mielestä hirmu vaikee juttu, niin sen mä jätin tekemättä.--” (Nainen, 42-vuotta)

Vuorovaikutteinen työ koetaan kuormittavana myös silloin, kun ihmiskontaktit jäävät pinnallisiksi ja näennäisiksi. Pinnallisuuden kokemusta kuvattiin tilanteissa, joissa yhdelle ihmiselle varattu aika jää lyhyeksi, jolloin kokemus omasta läsnäolosta jää heikoksi. Ihmissuhdetyö koettiin sellaisena, jota ei voi tehdä rutiininomaisesti, vaan siltä odotettiin lämpöä ja läheisyyttä. Kun nämä odotukset eivät täyty, koetaan vuorovaikutteinen työ kuormittavampana. Vuorovaikutteiseen työhön liittyi myös tunteiden piilottamista ja näyttelyä sosiaalisissa tilanteissa, mikä koettiin raskaana. Näissä tapauksissa taustatekijöinä vaikuttaisivat olevan muut työhön liittyvät stressitekijät, jotka heikentävät keskittymistä tilanteeseen tai joihin liittyy pelko epäonnistumisesta. Yleisön läsnäolo altistaa oman työn kriitikille alttiiksi ja tällaisessa tilanteessa epäonnistuminen voidaan kokea kuormittavampana.

HJA: “Onko työelämässä nyt jotain sellasta, mikä sinun kohdalla tulis muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottais?”

HVA: ”Se ihmiskontaktien määrää pitäis vähentää. -- se kontakti jää niin näennäiseksi, et se tuntuu kauheen pahalta. Kun ei yhtään ehdi kuunnella, mitä toisella on sanottavaa ja silti pitäis vastata sille jotakin, niin on koko ajan semmonen olo, ettei ookaan oikeesti läsnä siinä tilanteessa. Se on varmaan se asia, joka siinä työssä uuvuttaa kaikkein eniten.--” (Nainen, 37-vuotta)

HJA: “IHAN TÄTÄ HETKEÄ, MITEN TÄLLÄ HETKELLÄ KUVAISIT UUPUMUSTASI?”

HVA: ”-- Sellanen rupeaa pisemmän päälle rassaamaan ja kun neuvotteluja miettii ja samalla pitäis olla asiakaspalvelussa ja palvella asiakkaat hyvin, ettei ne huomaa, et mä jotain muuta ajattelen, niin ei tässä kovin kauaa tarvi mennä, niin olen jouluun mennessä taas aivan uupunut.” (Nainen, 49-vuotta)

HJA: “Mitkä tekijät erityisesti?” [vaikuttivat työssä tai työtilanteessa uupumuksen syntyyn]

HVA: ”-- Ja hyvin paljon se, etät meillä on ne harjoittelijat ja että mä en halua mokata yleisön silmissä, että tavallaan sitä pitää teatteria koko ajan. Se on yks asia, mutta se ei ole ainoa.--” (Nainen, 55-vuotta)

7.1.2 Työmäärä, -tahti, aikapaineet ja työvuorot

Työmäärä

Useat haastateltavat kuvasivat suurta työmäärää työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavana tekijänä. Työmäärä koettiin liiallisena ja/tai työaika ei riittänyt työtehtävien suorittamiseen. Työmäärä saattoi itsessään kuormittaa, mikäli viikkotuntimäärät olivat suuria.

HJA: ”Vaikuttiko sinun mielestäsi sen hetkinen työtilanne uupumuksen syntyyn?”

HVA: ”No, kyllä se varmaan silleen määrällisenä vaikutti, ei ehkä niin ku muuten, -- mutta tota, mää epäilen että suurempi syy on se, että se määrä oli vaan niin hirvee, että se johtu siitä.” (Mies, 39-vuotta)

HJA: ”Oliko muita tuntemuksia tai merkkejä yksityis- tai työelämässä, minkä aattelit liittyvän siihen uupumukseen?”

HVA: ”-- kyllähän sen tietää, et se liiallinen työmäärä on kokonaan. Kyllähän se mun työuupumus johtuu liiallisesta työmäärästä--” (Nainen, 55-vuotta)

HJA: ”OLIKS NISSÄ OMISSA TYÖTEHTÄVISSÄ MITÄÄN ERITYISTÄ SIL-LON?”

HVA: ”-- eli tuntu, että se työaika ei riitä siihen työmäärään.” (Nainen, 50-vuotta)

Työmäärä vaikutti myös siihen, että työn laadullisia tavoitteita ei ollut mahdollista saavuttaa. Työmäärä saattoi johtua työpaikan asettamista vaatimuksista, henkilöstöresurssien riittämättömyydestä, henkilön kyvyttömyydestä kieltäytyä ylimääräisistä työtehtävistä tai halusta tehdä paljon työtä. Työmäärää myös lisättiin työuupumuksen aikana, jolloin työuupumus saattaa edetä huonompaan suuntaan. Kokemus riittämättömyyden tunteesta voi johtaa tällaiseen toimintaan, jolloin sitä yritetään lievittää tekemällä entistä enemmän töitä.

HJA: ”Mitäs sun kohdalla? Sä voit ihan kertoa niistä.” [puhetta, mitä haluaa haastattelukysymysten lisäksi kertoa]

HVA: ”-- haluaa tehdä työn hyvin ja ei pysty tinkimään siitä periaatteesta vähään aikaan ennen kuin tajuaa sitten, että ei sitä ole mitenkään mahdollista antaa kaikkeaan, vaikka määrättömästi sen työmäärän lisääntyessä.--” (Nainen, 55-vuotta)

HJA: ”Entä miten sää näät vaikuttiko se sun työ tai työtilanne tuolloin uupumuksen syntymiseen?”

HVA: ”Voihan se tietysti se, työnmäärä ehkä oli, mä yritin niin ku liian paljon tehdä töitä, ku ei silla raakasti sanonut että ei käy tai sitten hellitti jostai muusta--” (Nainen, 54-vuotta)

HJA: ”Koitko itsesi muuttuneena työntekijänä ennen sitä tilannetta kun uupumus tuli?”

HVA: ”-- sitä yritti niin ku vielä enemmän semmosta että pingottaa vähäsen, et olisko se nyt ollu sitä.-- Minähän otin sitten vielä, otin niitä lisäurakoita ja tein vapaallakin sitten, mää täyensin vielä niitä päiviä, että jos jos mää olin niin huono työntekijä viikolla, niin mää sit vapaapäivinä tein.” (Nainen, 54-vuotta)

Työtahti, kiire ja aikapaineet

Työmäärän epätasainen jakaantuminen ajallisesti vaikuttaa työtahtiin, jolloin työhön syntyy kuormitushuippuja ja työt kasaantuvat. Nämä tilanteet koetaan stressitekijöinä, kun työ on suoritettava loppuun tiettyyn aikarajaan mennessä. Työtahtia kuvattiin pakkotahtisena, kun työntekijällä ei ollut juu-

rikaan mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin. Työtahtia kuvattiin myös niin, että työtahdin kiristymisen oli aistittavissa, jolloin tehtävät lisääntyivät. Tässä tapauksessa työtahdin kiristymisen voi kuvata henkilön kokemia odotuksia työn vaatimuksista, jolloin paineet omaa työtahtia kohtaan kasvavat.

HJA: ”PALATAAN TAAS SIIHEN, ETTÄ OLIKO TYÖSSÄ SEMMOSIA ASI-OITA, JOTKA EDISTI SITÄ UUPUMUSTA...”

HVA: ”No onhan miun työ, se on sillä lailla, se ei rymity tasasesti, että selkeitä kiirehuippuja, ja selkeitä stressihuippuja, ja sit se, että se on niinku hirveen armoton, just kun jonkun tapahtuman deadline tulee, niin sit ne asia tehhään, menipä siihen miten paljon aikaa.--” (Nainen, 40-vuotta)

HJA: ”Millanen sun työtilanne oli siinä uupumuksen alkuvaiheessa?”

HVA: ”Mun työtilanne on koko aika ollu sellanen kun olen sitä työtä tehnyt että se on jatkuvaa pakkoyahdistista työtä. -- Onhan siinä taukoja, mut sitten tehdään vähän tiheempää. Että se on päivittäin semmosta. että se rytmittyy määrätuille tunneille että on hirveä kiire ja sitten on vähän hiljasempaa ja sitten taas nopeeta. Sellasta todella pakkoyahdistista.--” (Nainen, 53-vuotta)

HJA: ”Alkuvaiheen siinä työtilanteessa, niin minkälainen se oli silloin alkuvaiheessa se työtilanne, jos ajattelet vaikka työorganisaatiota ja sitten sitä työyhteisöä, vaikka niitä ihmissuhteita sitä ilmapiiriä ja omia tehtäviä?”

HVA: ”-- se siinä oli koko ajan aistittavissa, että niin sanotusti tahti kiristyy koko ajan, niin elikkä aina tuli lisää tehtäviä, mitään ei lähetny pois, et se siinä oli.” (Nainen, 43-vuotta)

Työtahti ja kiire ovat osittain päällekkäisiä käsitteitä, mutta kiireen kokemus voi syntyä myös ilman nopeaa työtahtia. Henkilön tulkinta tilanteesta ja fyysiset reaktiot voivat lisätä kiireen kokemusta. Kiirettä koettiin siirryttäessä paikasta toiseen ja, kun ei ollut aikaa hengähdystaukoihin.

HJA: ”Vaikuttiko työtilanteesi ja työsi tähän työuupumukseesi ja mitkä tekijät siihen vaikuttivat?”

HVA: ”Kyllä se vaikutti, siinähan tuli sitte kiire mukaan kanssa, kiire ja semmonen levottomuus että en kerkiä, en kerkiä, enkä, että aina oli kiire ku yhestä paikasta lähti niin toiseen että, tuntu joskus syvällä rinnassa että, en mää kerkiä että, apua mää en kerkiä--” (Nainen, 54-vuotta)

Työvuorot

Työvuoroihin liittyviä kuormitustekijöitä olivat vuorotyö, yötyö sekä joustamattomat, odottamattomat, pitkät ja sosiaalista elämää rajoittavat työvuorot. Vuorotyössä palautumisaika voi olla liian lyhyt eikä yövuoron jälkeen työasioita saa välttämättä heti pois mielestä, mikä vaikeuttaa nukahtamista. Vuorotyö saattaa sekoittaa myös normaalin unirytmän, jolloin univaje kasvaa. Univaje puolestaan voi lisätä alttiutta kokea työssä erilaisia stressitekijöitä. Työvuorojen ajoittuminen työaikanormien ulkopuolelle heikentää mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen.

HJA: ”VAIKUTTIKO ALKUVAIHEESSA SUN TYÖ TAI TYÖTILANTEESI UUPUMUKSEN SYNTYYN?”

HVA: ”No, ehkä tuo vuorotyö vaikutti jollain lailla siihen tai ainakin se sotki sen unenrytmin josta lähti sellanen lumipallo pyörimään. Tosiaan jos oli yövuoro, niin nukuin vain pari tuntia. Sillai sitä luuli että jaksaa.” (Mies, 24-vuotta)

HJA: “Miten sä koit siinä uupumuksen alkuvaiheessa sen työn ja työtilanteen?”

”-- Ei näillä työvuoroilla, mitä mä teen, niin ei siin oikein voi mitään muuta. Mä menen iltapäivällä töihin ja tulen yöllä pois. Sitten nyt on varsinaista vapaa-aikaa, mitä on, niin sitä on hyvin vähän vuorokaudessa, jolloin vois tehdä jotain muuta.” (Mies, 42-vuotta)

Työvuorojen hajanaisuus ja joustamattomuus heikentävät mahdollisuuksia työskennellä tehokkaasti ja säädellä itse omaa ajankäyttöään. Työvuorojen hajanaisuus saattaa viedä myös kohtuuttomasti aikaa fyysiseen siirtymiseen paikasta toiseen. Hälytystyössä tyypilliset odottamattomat työvuorot ovat psyykkisesti kuormittavia, jolloin on oltava jatkuvassa valmiudessa. Työvuoroista aiheutuukin erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia terveyshaittoja.

HVA: ”-- Muuten yks asia tuli muuten yhtäkkiä mieleeni tuolta kun sitä pohdittiin, että mitkä asiat työssä oli sitä kuormitusta.-- Sä tulet aamulla kahdeksaan ja pari tuntia opetat ja sit sulla on neljä tuntia hyppytunti ja sit sä tulet sinne kahdesta neljään ja taas opetat.-- se on hajanaista, et ei voi tehokkaasti tehdä.-- tommoset lukujärjestykset, jotka on ku haulikolla ammuttu, niin rikkinäinen. Se on ollu tosi rassaavaa ja ärsyttää.--” (Nainen, 55-vuotta)

HJA: “Tapahtuko siinä, miten sä koit sen työsi, niin muutoksia verrattuna siihen uupumuksen alkuvaiheeseen? Sillon alkuvaiheessa alkoi tuntua siltä, että...”

HVA: ”-- Eli se valmiuskin on rasittavaa. Sehän on psyykkisesti rasittavaa, kun odotat, et millon tulee.-- Mutta alitajunnassa se takuulla pyörii eli se on tuossa jossain tahdosta riippumattomassa hermostossa kiinni se asia. Se varmasti siellä kieppuu ja siitä ei pääse eroon. Aina se on alitajunnassa. Miun on oltava koko ajan oltava sillä tavalla oon miä missä tahansa, et miä en jännitä sitä asiaa, vaan miä oon valmis lähtemään turvallisesti ja ripeesti.” (Mies, 45-vuotta)

7.1.3 Vähäiset vaikutusmahdollisuudet

Vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia koettiin työvuorojen, aikataulun, työmäärän ja työn sisällön suhteen. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin liitettiin jatkuvaan kiireeseen. Ylhäältä tuleva aikataulutusta heikentää työntekijän mahdollisuuksia tehdä joustavasti ratkaisuja työtilanteen mukaan. Myös todelliset vaikutusmahdollisuudet työmäärään koettiin huonoina, jolloin työkuormaa ei voi säädellä oman jaksamisen mukaan. Vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön saattavat tuottaa kokemuksen itsestä suorittajana, joka toteuttaa työtään muiden päätösvallan alla eikä ole oikeutettu

itse osallistumaan päätöksentekoon tai saamaan tietoa tulevasta. Työn sisältöön oli myös vaikea vaikuttaa työn ollessa mekaanista. Lisäksi heikot vaikutusmahdollisuudet voidaan kokea turhauttavina tilanteissa, joissa on vastuussa tietyistä asioista, mutta todelliset vaikutusmahdollisuudet ovat heikot.

HJA: “Sun omat työtehtävät, tossa mainitsitki miten ne jakautu, kun puhuttiin työorganisaation tilanteesta, niin onko vielä muuta mitä haluaisit lisätä? Minkälaisia ne ol silloin alkuvaiheessa?”

HVA: ”Kylläne on sitä, että käytännön työtä ja kaikki ne hallinnolliset työt ja sitten se ylhäältäpäin tuleva aikataulut stressaa aika paljon, että tietyt paperit pitää olla tiettyyn aikaan pääkonttorilla.” (Nainen, 37-vuotta)

HJA: “Mitä työelämässä tulis sun kohdalla muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi?”

”-- Mä koen sen, et meillä on hirveen vähän niitä ihan todellisia vaikutusmahdollisuuksia näihin tapoihin, miten me tehdään työtä, siihen työmäärään. Tavallaan potilaskontaktteihin meille ei oo rajattu sitä potilaitten määrää per päivä.--” (Nainen, 44-vuotta)

HJA: ”TULEEKO MIELEEN MUUTA, JOKA OISI TYÖSSÄ EDISTÄNYT UUPUKSESI ETENEMISTÄ?”

HVA: ”Työn määrä ja työn laatukin tavallaan. En tiedä, ne tulee aina annettuna, että ei tiedä, mikä on aina tulossa. Lautakunnat määrää. Ei ole ittellään sitä valtaa, työt pitää vaan saada tehdyksi tai mitä suunnitelmia nyt poliittisella tasolla on.--” (Nainen, 60-vuotta)

7.2 Sosiaaliset suhteet

7.2.1 Suhteet kollegoihin ja esimiehiin

Henkilöstöristiriidat ja näkemyserot työn tekemisestä

Henkilöristiriitoja kuvasivat huonoiksi koetut ihmissuhteet, henkilöstökemioiden yhteensopimattomuus ja työyhteisön riidat. Huonot ihmissuhteet koettiin henkisesti rasittavina ja ne rajoittivat olon kokemista vapautuneeksi. Ristiriidat saattoivat henkilöityä yhteen ihmiseen tai yleisesti koko työyhteisöön. Erityisesti esimiehet kuvasivat henkilöstöristiriitoja ja niiden sovittelua vaikeana. Esimiehet ovat osaltaan vastuussa työyhteisön toiminnasta, mikä lisää painetta saada työyhteisö toimimaan. Ristiriitojen selvittämiseksi joutui tekemään epämiellyttäviä päätöksiä. Toisaalta ristiriitojen sovittelu saatettiin kokea niin vaikeana, että niiden sovittelua vältettiin tietoisesti.

HJA: “MITEN SIINÄ UUPUMUKSEN ALUSSA, VUOS TAKAPERIN, MINKÄLAINEN SUN TYÖTILANNE OLI SILLON?”

HVA: ”-- Siellä rupes nuo henkilöstökemiat painaan mulle. Ei millään. Ja sit mä sainkin palata vanhoihin tehtäviin.” (Nainen, 44-vuotta)

HJA: “-- Ja siinä sitten jonkin verran ne tehtävätkin muuttu?”

HVA: ”--Se oli se edellinen työtehtävä oli niin ku hirveen rankka esimiestehtävä, vähän riitasessa porukassa ja tota kaiken mailman ristiriitoja, siellä joutu tekeen epämiellyttäviä päätöksiä ja sitte aikamoisessa paineessa.--” (Nainen, 48-vuotta)

**HJA: “YRITÄN TÄSSÄ JALLITTA, ETTÄ MITÄ SÄ ITTESSÄS HUOMASIT?”
[puhetta tuntemuksista, jotka liittyvät uupumukseen]**

*HVA: ”Huomasin tän, että henkilöstöristiriidat oli tosi vaikeita. Yritin vältellä näitä tilanteita, joissa tuli jotain ristiriitaa ihmisten kanssa. Sen huomasin, että mä en jaksanut niitä lähteä kelaamaan auki ja työstämään. Mä yritin välttää ne viimeeseen asti.--”
(Mies, 51-vuotta)*

Henkilöstöristiriitojen taustalla oli näkemyseroja työn suorittamisesta ja työvuorojen sopimisesta, mihin vaikutti osaltaan ryhmän itseohjautuvuus, jolloin ryhmällä on suuri vastuu ryhmän toiminnasta. Ikäpolvien välisiä näkemyseroja tuotti heidän saamansa erilainen koulutus, jolloin vanhempien työntekijöiden oli vaikeampi omaksua uusia sääntöjä, joissa kiellettiin tiettyjen toimintojen suorittaminen. Henkilöstöristiriitoja syntyi näiden sääntöjen rikkomisesta, mikä vaikutti ryhmän yhteishenkeä heikentävästi.

”-- Sitte tuli niitä henkilökiistoja että, riitoja, ja semmosia työn tekemisestä ja kaikesta miten tehään ja miten niitä sovitellaan vuoroja--” (Nainen, 54-vuotta)

HJA: “Minkälainen oli työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet?”

”-- Nuoret ku on saanut siihen sen koulutuksen että tota näin tehään nyt, niin nehän tietysti, niille istuu heti se malli ihan hyvin, ei sitä voi moittia. Mut meillä menee sukset ristiin kun sitten näkee että, ahas, se on kuitenkin täällä tehnyt jotakin semmosta ja sitten ne hyvin helposti sanoo että sä poikkesit siitä mejän säännöstä--” (Nainen, 53-vuotta)

Epäluottamukselliset suhteet esimiehiin ja johtajiin

Epäluottamus määritteli selkeästi suhteita esimiehiin ja johtajiin. Luottamus on edellytys toimivalle esimies-alaisuudelle ja tämän puuttuminen aiheutti epäluuloisuutta. Epäluottamusta koettiin suhteissa esimiehen oikeudenmukaisuuteen, petettyihin lupauksiin, lojaaliuteen ja ammattitaitoon. Eräs haastateltava myös kuvaa, kuinka uupumuksen helpottamiseksi hänen tarvitsisi jälleen saada luottamus johtajia kohtaan takaisin.

HJA: “No mikä tän työyhteisön tilanne oli silloin? Tarkotan ihan ihmissuhteita työyhteisössä...”

HVA: ”--Et sit siinä on semmosta luottamuspulaa, et mä en luota enää tän mun lähimmän esimiehen taaan hoitaa asioita. Hän ei näytä mulle esimerkiksi miten hän suunnittelee ne työt, siinä tulee epäluuloseks, et miten hän jakaa ne työt.--” (Nainen, 43-vuotta)

HJA: “KOETKO ETTÄ SUN OMASSA ASEENTEES SA TYÖHÖN TULIS JOTAIN MUUTTUA, JOTTA UUPUMUS HELPOTTAISI?”

HVA: ”--niinhän ne johtajat aina esittää kaiken niin positiivisesti ja hienosti ja kuinka tässä menee hyvin. Niin mä en usko enää niihin yhtään. Että jos mä en voi luottaa niihin enää, niin en mä, se ei varmaan paranna mua. LUOTTAMUSTA. Niin.” (Nainen, 49-vuotta)

Epäluottamus ilmeni myös toisinpäin, jolloin esimies viestitti käytöksellään luottamuksen puutetta työntekijöitä kohtaan. Tällöin luottamuksellisen suhteen rakentaminen esimieheen on vaikeaa, jos lähtöasetelma on tällainen. Epäluottamuksellista suhdetta kuvasi johtajan tai esimiehen tapa *saada työntekijät kiinni jostain*, millä oli vaikutusta myös työilmapiiriin. Epäluottamuksesta kertova käytös tuli esille myös tilanteissa, joissa esimies tuli työpaikalle tarkistamaan ja tutkimaan, miten työt on hoidettu. Esimies ei luota työntekijöiden sanaan, mikä ei ole työntekijöiden kannalta reilua.

HJA: “MINKÄSLAINEN SUN TYÖTILANNE OLI SILLON?” [uupumuksen alkuvaiheessa]

Hva: ”No, meillä oli silloin aivan hirvee johtaja-- se sai niinku sen ilmapiirin hirveen huonoksi-- Mut hän niinku yritti napauttaa aina jostain kiinni. Että jäi kiinni jostain, sellasta.--” (Nainen, 42-vuotta)

Hva: ”--Ja yleensä kun se tulee tämä myymäläpäällikko, se tulee kuin varas sisällä, se luikahtaa hiljaa, ja joka paikan käy tutkimassa. Musta se on jotenkin, se oisi paljon reilumpaa kun tulis ovesta, ja sanois terve, minä tuli, kuin se, että vähän sallaa, ihan niin ku kyttää ja kattoo, miten on niinku asiat tehty.--” (Nainen, 50-vuotta)

7.2.2 Erillisyyden ja epäasiallinen kohtelu

Erillisyyden kokeminen työyhteisössä

Erillisyyttä koettiin erityisesti suhteessa ammatti-identiteettiin. Työyhteisössä syntyy tietty kollektiivinen malli ammattiin kuuluvasta persoonasta, joka voi ilmentää kulttuurisia odotuksia ja käsityksiä. Kun henkilön persoona ei sovi tähän työyhteisössä luotuun malliin, oma ammatti-identiteetti koetaan erillisenä ja vääränlaisena. Työelämän muutokset ja ammattiin kuuluva itsenäisyys voivat lisätä erillisyyden kokemista ja vähentää ammattiin liittyvää yhteisyyttä. Erillisyyttä voi tuottaa myös kollegoiden puuttuminen omalta asiantuntija-alueelta, jolloin ei ole mahdollista saada ammatillista tukea ja jakaa ammattiryhmään kuuluvaa yhteisyyttä.

HJA: “Miten koit itseis työntekijänä silloin uupumuksen alkuvaiheessa?”

HVA: ”Opettajana koin itseni onnistuneeksi ja opettajanhuoneessa eli siinä minun kolleegiossa, niin siinä mä totesin itseni ihan vääräksi persoonaksi opettajana. Hyvin risiriitanen tilanne.--” (Nainen, 51-vuotta)

HJA: “Mitä sitte niinku, kysyn vielä, että miten sää itse näet sen, että vaikuttiko se sun työ tai työtilanne uupumuksen syntyä?”

HVA: ”-- ihan selkeesti siihen myös vaikuttaa se semmonen et ei oo enää semmosta, semmosta tietynlaista esim. ammatti asemaan liittyvää yhteisyyttä--” (Nainen, 32-vuotta)

Myös henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten vaikeus kokea hyväksytyksi tulemista tai itsensä kokeminen arvioinnin kohteena työyhteisössä voivat saada aikaan eristäytymistä, ja sitä kautta erillisyyden tunnetta. Henkilöstön vaihtuminen, kuten jonkun työntekijän pois lähteminen tai poismeno voivat

vaikuttaa myös työyhteisön henkilösuhteisiin. Nämä muutokset voivat vaikuttaa toisten suhtautumiseen ja käyttäytymiseen. Toisaalta henkilö itse voi huomata heikot suhteet muihin kollegoihin vasta, kun hänelle tärkeä ihminen puuttuu työyhteisöstä. Näin työntekijä saattaa huomata kokevansa erillisyyttä työyhteisössä.

HVA: ”-- Semmonen eristäytyminen tai ei se oo eristäytymistä, vaan se, että mun on niin kun vaikee kokee hyväksytyks tulemistä ryhmässä. Sehän luo niin kun semmosen oman vaikeutensa sitten siihen työyhteisöön nähden.--” (Nainen, 43-vuotta)

HJA: “Miten sä näit, että vaikuttiko se työ tai työtilanne tuolloin siihen uupumuksen syntyyn?”

HVA: ”-- Toki hän oli mulle tärkeä ihminen just siinä yhteisössä sitten, koska hän oli kiinnostunu siitä, mitä meillä tehtiin tai mitä mä tein. Sit kun se puuttui, niin ehkä siihen ei kukaan osannu sitten tullaakaan. Ne ei tienny, miten ne ois muhun suhtautunu. Jotenkin siis mä niin kun putosin pois siitä jollakin lailla siitä yhteisöstä.--” (Nainen, 43-vuotta)

Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu liittyi toisen heikkouden hyväksikäyttämiseen esimerkiksi sairausloman aikana, jolloin henkilö on itse käytännössä puolustuskyvytön. Käytöstä perusteltiin henkilön epäluotettavuudella, mutta käytöksen todellisena motiivina vaikuttivat olevan omaa uraa edistävät tekijät, jolloin toisen henkilön työtehtävät on siirretty sairausloman aikana henkilölle. Epäasiallinen kohtelu mahdollistuu erityisen hyvin tilanteissa, joissa toiminta ei ole niin näkyvää ja sille on näennäisesti perusteltu syy. Mielenkiintoinen havainto oli se, että myös esimiehen heikkoa työkykyä käytettiin hyväksi.

HJA: “Entä sitten työtoverit, miten ne on suhtaunu tähän uupumukseen?”

HVA: ”--Et jonkun verran on jotain epä-asiallista, silloin kun nää työtoverit halusivat päästä juontamaan, niin silloinhan ne käytti sitä ihan hyväkseen. Et sano, että kun on näin epäluotettava, saattaa olla yhtäkkiä poissa töistä pidemmän aikaa, vaikka ne ties ihan tarkkaan nää viis syytä, jotka ois kyllä kamelin selän katkassu muiltaki. Niin se oli kyllä musta kauheen epä-asiallista. Ja ylipäätään se, et toisen sairaslomaa käytetään hyväksi--” (Nainen, 48-vuotta)

HJA: “VAIKKA SEN TYÖORGANISAATION TILANNE, MILLANEN SE OLI SILLON ALKUVAIHEESSA?”

HVA: “Tottakai kun mä voin huonosti, niin se yhteisökin voi huonosti. Et ilmanmuuta esiinty kaikenlaista. Käytettiin hyväksi tietysti tätä mun heikkoa tilannetta. Ja kaikkea tottakai se heijastui myös sinne.” (Mies, 51-vuotta)

Epäasiallista kohtelua saatettiin kokea myös tilanteissa, joissa oma työpanos saatuun kiitokseen ei kohtaa. Henkilö joutuu ryhmän asettamana epäkiitollisiin tilanteisiin ja samalla joutuu kantamaan vastuuta ryhmän toiminnasta.

HJA: “Millasia ajatuksia sulla oli suhteessa näihin omiin tunteisiin, et kun näitä tunteita tuli, niin mitä sä niistä ajattelit?”

HVA: ”--Kyllä sekin tuntu hirveen pahalta, et mä tein toisten puolesta niin paljon asioita ja en mä ikinä niistä kiitosta sillai saanu siltä toiselta ryhmältä. Ne tavallaan laitto mut sellasiin paskapaikkoihin suoraan sanottuna ja sitten vetäyty. Sitten kun siitä olis pitäny ihan oikeesti ruveta rintamassa keskustelemaan, niin sit mä olin yksin tai meiän ryhmä oli sitten, joka leimaantu.” (Nainen, 44-vuotta)

7.2.3 Sosiaalisen tuen puute

Negatiivinen palaute ja tuen puute

Erityisesti esimiehiltä ja johdolta odotettiin tukea ja positiivista palautetta. Esimiehen tuen puuttuminen koettiin määrittävän työntekijän arvoa ja se sai myös epäilemään omaa kyvykkyyttä tehtävään. Esimiehen tuella näyttäisi olevan suurempi merkitys ja arvo kuin työkavereiden antamalla hyvällä palautteella. Esimies on hierarkisesti paremmassa asemassa ja hänellä on vaikutusvaltaa työntekijöitä kohtaan, minkä vuoksi hänen antamallaan palautteella on suuri merkitys työntekijälle. Negatiivisen palautteen koettiin syrjäyttävän onnistumisen kokemukset, kun huomio kohdistettiin epäonnistumisiin onnistumisten sijaan. Negatiivinen palaute saattaa tuntua myös raskaammalta, mikäli on joutunut kritiikille alttiiksi julkisesti. Myös asiakkaiden negatiivinen palaute ja valitukset vähentävät sosiaalista tukea ja voivat vaikuttaa kokemukseen itsestä työntekijänä ja ihmisenä.

HJA: “NO ENTÄS SITTEN TOISINPÄIN, ETTÄ OISKO SIELLÄ TYÖSSÄ OLLU JOTAIN, JOKA OIS EHKÄISSY SEN UUPUMUKSEN SYNTYMISTÄ?”

HVA: ”-- Aina vaan tuli, että pahapaha, miksi varten ei ole tehty korjausta, tai esimies ei nähnyt niitä tehtäviä missä myö onnistuttiin. Vaan ne nous, se negatiivinen, kaiken sen meidän onnitumisen kokemuksen ja sen työn missä myö onnistuttiin, ne negatiiviset asiat nous kaikki siihen yläpuolelle.--” (Nainen, 50-vuotta)

HJA: “MINKÄLAISIA AJATUKSIA SULLA OLI YLEISEMMIN SUHTEESSA ITSEEN?”

HVA: ”--vaikka mä työkavereilta sain kyllä hyvää palautetta, mutta kun pomo ei antanut, jotenkin aina se oli semmosta moittimista, niin sitä niinku ajatteli, että onkohan sitä kykenevä tai hyvä tähän työhön.-- kun esimiestasoo ei koskaan kehu, niin kyllä se niinku vaikutti--” (Nainen, 42-vuotta)

Työyhteisön koko voi myös vaikuttaa saadun tuen määrään ja tuen kokemiseen erityisesti tilanteissa, joissa johdon tuki on vähäistä. Edellytykset tuen saamiseen työyhteisössä ovat huonot, mikäli suhteet

työkavereihin eivät ole vielä kehittyneet luottamukselliselle tasolle. Luottamus voi myös horjua, mikäli ei ole saanut tarvitsemaansa tukea tai apua pyydettyä, jolloin työyhteisöstä erottuvat ne henkilöt, joilta on mahdollista saada sosiaalista tukea tarvittaessa. Tässäkin tapauksessa luottamus näyttäisi olevan edellytys sosiaalisen tuen vastaanottamiselle.

HJA: “NIIN JUST. MITEN SÄ KOIT SEN TYÖSI SILLON?” [uupumuksen alkuvaiheessa]

HVA: ”--Sit ei tullut oikein paljon tukea johdolta-- Sit jäi aika yksin pieni yksikkö, et oltiin ihan kolmestaan.--” (Nainen, 57-vuotta)

HJA: “Entä, jos ajattelet sitä työyhteisön tilannetta, minkäläinen se oli?” [uupumuksen alkuvaiheessa]

HVA: ”-- jos ajatellaan tukea työyhteisössä niin ei oo vielä ollu luottamuksellisia suhteita työtovereihin esimerkiksi, että niitä ois voinu sillä tavalla hyödyntää siinä tilanteessa.” (Nainen, 32-vuotta)

HJA: “Minkälaisia ajatuksia sulla oli suhteessa muihin ihmisiin? Mitä ajattelit muista ihmisistä?”

HVA: ”-- koin semmosia pettymyksiä, että silloin kun pyysi apua tai ois tarvinnut apua niin koo tulleensa jotenkin hylätyksi ja niinku kyllä mä edelleenkin ihan selkeesti, semmonen, että kyllä siinä vaiheessa alkoi karsiutua ne joihin luottaa ja joihin ei luota.--Eli siinä vaiheessa ihmiset ihan selkeesti jakautui niihin joihin voi luottaa jos tulee hätä --” (Nainen, 32-vuotta)

Vähäinen sosiaalinen vuorovaikutus ja vastuun jakamattomuus

Sosiaalisen tuen saaminen edellyttää vuorovaikutusta. Kiireiset aikataulut vähentävät mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen ja tuen saamiseen. Työaikana ei välttämättä ehditä käsitellä edes keskeisiä työasioita, jolloin on heikot mahdollisuudet jakaa kollegoiden kanssa työn ongelmatilanteita ja saada vertaistukea. Odotukset sosiaalista tukea kohtaan eivät rajoitu kuitenkaan pelkästään työhön liittyviin asioihin, vaan työkavereille olisi haluttu jakaa myös henkilökohtaisempia asioita. Yhteiset kahvipöytäkeskustelut koettiin antoisina ja rikkautena, mutta niiden väheneminen ajan puutteen vuoksi koettiin ikävänä. Työyhteisöltä odotetaan sosiaalista vuorovaikutusta ja mahdollisuutta asioiden jakamiseen.

HJA: “Entä työtoverit?” [puhetta työtovereiden suhtautumisesta uupumukseen]

HVA: ”Meillä on kyllä semmonen työ, kun jokainen hoitaa sen oman tonttinsa, niin ei siinä paljon jää sitten semmosta juttelemissa aikaa taikka niin kun henkilökohtaisuuksien pohdiskelussa aikaa. Työtovereiden tapaaminenhan rajottuu sinne välituntiin, että ei voi niin kun jäädä esimerkiks puoleks tunniksi juttelemaan jotakin asiaa. Hyvä jos siinä ehditään puhua ne työn välttämättömimmät asiat.--” (Nainen, 55-vuotta)

Sosiaalisen tuen puutetta ilmeni myös tilanteissa, joissa työstä vastasi itse eikä ollut mahdollisuutta vastuun jakamiseen. Yhteistoimintaa vaikeuttavana ja kuormitusta lisäävänä koettiin vastuun ottaminen vuorovaikutusta edellyttävistä työtehtävistä, kun ihmiset eivät olleet fyysisesti paikan päällä. Itsenäinen vastuunotto saatetaan kokea myös kuormittavampana, jos työyhteisön muilla jäsenillä on mahdollisuus jakaa vastuuta kollegoiden kanssa. Tällainen tilanne koettiin myös epäreiluna ja siihen suhtauduttiin katkerasti.

HJA: *“Sitten , jos mietitään tätä työuupumusta ja selviytymistä tällä hetkellä, et sanoit tossa, että sitä uupumusta tälläkin hetkellä on, koitko missään vaiheessa, että se ois jotenkin päättynyt jossakin vaiheessa vai...”*

HVA: *”--ne vastuut joita on tietyllä tapaa tullu uutena tai on muuttunut tässä syksyn aikana niin, niin sen tyyppiset vastuut tuntuun yks kaks kuormittavilta eli on niinku taas joissain työtehtävissä, mä koen, että tällä hetkellä puuttuu ne ihmiset joiden kanssa voi jotenkin niin ku jakaa asioita. Ne on sen tyyppisiä tehtäviä,joissa on tekemisissä ihmisten kanssa, jotka fyysisesti ei oo tuolla paikan päällä eli ne ei oo siinä välittömässä työyhteisössä niin silloin se heti tekee tavallaan monimutkaisemmaksi semoisen yhteistoiminnan ja sitä kautta tulee jotenkin sde kuormitus kasvaa omalla tavallaan myös.”* (Nainen, 32-vuotta)

HJA: *“No mikä tän työyhteisön tilanne oli silloin? Tarkotan ihan ihmissuhteita työyhteisössä...”*

HVA: *”--saatto olla kolme naista suunnittelemassa yhtä opintojaksoja mä vastasin yksikseni koko koulutuksesta. Ku ei ollu ketään kenen kans jakaa sitä. Mä olin katkera siitä, että mitä helvettiä teillä on siellä akkoja, että kompastutte toisiinne. Mun pitää niinku yksikseni tätä sählätä.--”* (Nainen, 43-vuotta)

Uupumus ja sairaustapaukset työyhteisössä

Sosiaalinen tuki on riippuvainen työyhteisön jäsenistä ja erityisesti lähimmältä työparilta saadaan usein paljon sosiaalista tukea. Haastateltava liittää oman uupumuksen alkuvaiheen syntyyn työparin sairastumisen ja hänen poissaolonsa, mikä kertoo työparin merkityksestä osana hänen työtään. Työyhteisön sosiaaliseen tukeen voi myös vaikuttaa esimiehen uupuminen, jolloin johtajuuden puuttuessa työyhteisö voi kokea olevansa kaoottisessa tilassa. Tällöin työyhteisön jäsenten kyky antaa toisilleen sosiaalista tukea voi heikentyä. Lisäksi työyhteisön uupuminen voi kääntyä jäseniään vastaan, jolloin toisten tukemisen sijaan aletaan käyttäytymään entistä ilkeämmin toisia kohtaan. Myös useiden kollegoiden uupuminen ja pois lähteminen työstä vähentävät sosiaalista tukea, saavat pohtimaan omaa jaksamista ja pelkäämään omaa uupumista. Ajatusten kääntyminen pelkoon jaksamisen sijaan voi olla psykologisesti merkittävää.

HJA: “MINKÄLAINEN SUN TYÖTILANNE OLI SILLOIN, KUN AJATELLAAN SITÄ ALKUA?”

Hva: ”-- mutta se mikä siinä oli, työyhteisössä, niin mun lähin työpari, niin hänellä rupes olemaan semmosia pitempiä sairaslomia, että varmasti se oli. Joo ensimmäisen kerran hän oli niitä pitempiä pätkiä just silloin--” (Nainen, 40-vuotta)

**HJA: “Minkälainen se työyhteisön tilanne oli silloin, ihan työilmapiiri?” [uupu-
muksen alkuvaiheessa]**

HVA: ”-- Meillä oli varmaan aika sekasin työyhteisö mä luulen, koska se meiän esimies oli niin uuvuksissa ite.--” (Nainen, 43-vuotta)

**HJA: “ -- mikä oli se työtilanne silloin kun ensimmäisen kerran huomasi työuupu-
muksen merkkejä, --?”**

HVA: ”-- Sekin oli semmosta ikävää että, siitä sitte niin ku kolme tavallaan jo lähteny pois, niin tottahan sitä rupee miettiin että milloinkahan minun vuoro tulee, et ku mä en jaks, niin sitte määkin jouvun lähteen jonnekin.--” (Nainen, 53-vuotta)

7.3 Organisatoriset tekijät

7.3.1 Organisaation toiminta ja kulttuuri

Tiedonkulun, viestinnän ja avoimuuden puute

Useat haastateltavat toivat ilmi puutteita organisaation avoimuudessa, tiedonkulussa ja viestinnässä. Organisaatioissa vallitsi puhumattomuuden kulttuuri, jolloin asioista ei ollut tapana keskustella avoimesti. Puhumattomuuden vuoksi käsittelemättömiä asioita ei ollut mahdollista purkaa, minkä takia ne kerääntyivät psyykkiseksi kuormaksi. Puhumattomuus koettiin niin vaikeana, että eräs haastateltava kuvasi, kuinka olisi ollut helpompaa käsitellä asioita jopa riitelemällä. Puhumattomuus aiheutti myös konflikteja, kun puhumattomuus kävi sietämättömäksi. Asioista ei ollut mahdollista keskustella avoimesti, vaan mahdolliset epäkohdat vaiettiin tai selitettiin pois. Myöskään työntekijöitä koskettavista asioista ei keskusteltu avoimesti, vaan organisaation toimintatapana oli tehdä päätöksiä kuulematta työntekijöitä, muutoksia perustelematta niiden syitä ja tiedottaa asioista ilmoitusluontoisesti. Organisaation vuorovaikutuskulttuuri voi olla sidoksissa yleiseen, suomalaiseen puhumattomuuden kulttuuriin. Kulttuuriset ja yhteiskunnalliset käsitykset sopivista käyttäytymismalleista ovat mukana myös organisaation toiminnassa. Näitä toimintamalleja voi olla vaikeaa muuttaa, jos organisaation toimintakulttuuri toistaa tätä yleistä kulttuurista viitekehystä. Näin ollen esimerkiksi kuolemantapauksen sattuessa ei ole valmiuksia sen käsittelyyn, jos kuolema koetaan aiheena tabuksi. Asioiden käsittelemättömyys voi kuitenkin olla pidemmällä aikavälillä raskaampaa kuin vaikeista aiheista keskusteleminen.

HJA: ”MINKÄLAINEN SE TYÖTILANNE OLI SILLON, JOS AJATELLAAN YHÄ SITÄ ALKUA?”

Hva: ”Ehkä sillä lailla, että oli hirveen niinku kireempi töissä, että jos asioista ois pitänyt puhua, niin huomaa niinku monilla muillakin oli, että teki sitä kireyttä sitte, että asioista ei voinut avoimesti, eikä siellä puhuttu, että tämmöseen se vaikutti. Ja sitten kun niistä asioista ei puhuttu, niin ne tänne puseron alle keräänty kaikki.” (Nainen, 50-vuotta)

HVA: ”-- Nyt meillä on rivien välistä semmonen ajatus, et meitä yritetään laittaa 3-vuorotyöhön ja siinäkään ei mitään, jos se systeeminä sanotaan, et tämmönen olis systeemi, mutta se, että se yritetään vähän niin kun salaa tehdä, ilmoitusluontosesti vaan sitten ilmoittaa. Se tuntuu pahalle-- mut se avoimuus puuttuu.” (Nainen, 44-vuotta)

HVA: ”-- Sit toki sitä suruprosessia, niin ei meillä töissä hirveen paljon käyty läpi millään lailla, et se jäi niin kun sitten olemaan siinä. Jotenkin mä näen sen semmosena alkuna nyt tälle väsymiselle viimeseks.” (Nainen, 43-vuotta)

Tiedonkulku ei toiminut odotetulla tavalla ja tiedon valta oli keskittynyt tietyille henkilöille. Tieto saattoi kulkea epätasa-arvoisesti, jolloin osa työyhteisöstä sai tiedon yleisistä työasioista aikaisemmin kuin toiset, mikä koettiin henkilökohtaisena loukkauksena. Kaikilla ei olekaan samanlainen oikeus tietoon ja tiedon valtaan, vaan se muodostuu yhteistoiminnassa. Tieto määrittyy valtana, sillä tieto parantaa vaikutusmahdollisuuksia. Eräs haastateltava kuvasi myös, kuinka paikallislehti sai tiedon henkilöstöä koskevista asioista aikaisemmin kuin työntekijät itse. Toimintatapa viestittää työntekijöille heidän vähäisestä arvostuksestaan ja organisaation tavoitteista pitää yllä hyvää julkisuuskuvaakin henkilöstön tiedotuksen kustannuksella. Viestinnän ristiriitaisuus voidaan kokea psyykkisesti rasakkaana ja se voi lisätä epätietoisuutta siitä, mihin tulisi uskoa. Jos organisaation viestit ja käytännön teot ovat ristiriidassa keskenään, voi tämä saada epäilemään toimintatapojen rehellisyyttä ja tarkoituksiperiä.

HJA: “Sit jos mietitään noita tunteita ja ajatuksia edelleen siinä ihan uupumuksen alkuvaiheessa -- niin millaisia tunteita sä koit siinä uupumuksen ihan alkuvaiheessa?”

HVA: ”-- meiän työpaikalla aina oli se, että tiedon kulku tökki. Se oli aina. Se oli joka kerran, kun oli palaverit, niin tiedon kulkua pitäis parantaa eli se semmonen nurkkakuntasuus pitäis hävitä. Mutta se on se sama vika aina. Se tieto ei kule. Se on ihan selvästi todettu. Ne vaan rupes pikkuhiljaa tökkimään ne asiat.--” (Mies, 45-vuotta)

HJA: “Tähän kysymykseen sä oot varmaan kans vastannu jo, että miten näet, vaikuttiko työsi tai työtilanteesi siihen uupumuksen synty, että olet kuvaillu tässä aika paljon, mutta voisitko tiivistäen vielä sanoa, että mitkä tekijät erityisesti?”

HVA: ”--Eli semmonen kaksoisviestinä mitä se työyhteisö vielä antaa, se niinku tappaa. Ettei enää niinku tiedä, et mitäs täällä oikeen tapahtuu. Toisaalta kehutaan toisaalta lyödään. Se semmonen oikeen skitso tilanne, jolla varmasti ihminen saadaan ihan hulluksi, että toisaalta kehutaan ja toisaalta ei osoteta sitä arjessa millään tavalla.--” (Nainen, 43-vuotta)

Organisaation toimintakulttuuriin ja tavoitteisiin liittyvät arvostiriidat

Organisaation toimintakulttuuri on sidoksissa yhteiskunnalliseen kehitykseen. Etenkin koulu, joka toteuttaa kasvatustehtävää yhdessä kotien kanssa, on riippuvainen huoltajien odotuksista ja vaatimuksista. Yhteiskuntakulttuurin muuttuminen muokkaa myös eri ammattien toimenkuvia ja vastuualueita. Omien arvojen ja ammattiin kohdistuvien vaatimusten erotessa toisistaan syntyy arvostiriitoja, mikä vaikeuttaa omaa työskentelyä. Oman uskon horjuminen organisaation toimintakulttuuriin ja sen tavoitteisiin heikentää myös omaa uskottavuutta toimia ammatissa. Suomessa opettajankoulutuksen tavoitteena on kasvattaa eettisesti toimivia ja ajattelevia opettajia (Jyväskylän yliopiston Internet-sivut 2015; Opetusalan ammattijärjestön Internet-sivut 2015). Koulutuksessa omaksuttuja arvoja ei kuitenkaan ole välttämättä mahdollista toteuttaa käytännön työelämässä, mikä saattaa lisätä arvostiriitoja. Arvostiriidoista saattaa edelleen aiheutua organisaatioon kohdistuvaa pettymystä, kun organisaatio ei mahdollista omien eettisten periaatteiden mukaan toimimista. Myös pettymys itseä kohtaan kasvaa, kun oma toiminta ja arvot ovat ristiriidassa keskenään.

HJA: "Onko jotakin, mitä haluaisit vielä lisätä näihin asioihin, jotka edisti sen uupumuksen etenemistä siinä työssä?"

HVA: "Kyllä nyt ihan viime vuosina on mun mielestä toi koulukulttuuri muuttunu niin paljon semmoseks, varmaan yhteiskuntakulttuuri kaiken kaikkiaan semmoseks rajattomammaks.--Tuntuu, että opettaja on palveluammattissa ja että sen pitää koko ajan miellyttää joka suuntaan. Se ei oo mun kasvatuksen näkemyksen mukasta. Se on mun arvojen kans ristiriidasta, mut untuu, että tässä on hyvinkin käytännöksi muuttumassa, et pitää joustaa mahottomasti joka tilanteessa.--" (Nainen, 37-vuotta)

HJA: "Tää ehkä vastaa seuraavaan kysymykseen, että miten koit uupumuksen alkuvaiheessa työsi ja työtilanteesi..."

HVA: "-- Ja mä joudun eettisesti tekemään eri tavalla sitä työtä, ku mitä mä haluaisin sitä tehdä ja sen takia se pettymys siihen organisaatioon ja omaan itseän --" (Nainen, 43-vuotta)

Vähäinen tuki epäkohtien ja ristiriitojen selvittämiseen

Tuen saaminen esimiehiltä tai johtajilta oli vähäistä työyhteisön ristiriitojen selvittämiseen ja epäkohtien korjaamiseen. Johtaja ei näe omaa rooliaan työyhteisön ongelmien selvittämisessä, vaan työyhteisön ristiriidat ovat työntekijöiden vastuulla. Työntekijän ja esimiehen näkemykset mahdollisista ongelmista, esimerkiksi työilmapiiristä, saattavat myös poiketa toisistaan, jolloin esimies ei ole valmis antamaan tukeaan. Näkemuserot saattavat johtua hierarkisten asemien erilaisuudesta, jolloin kokemukset työyhteisön toiminnasta välittyvät eri tavalla. Esimies on hankalassa asemassa tilanteissa, joissa hän koettaa parantaa alaisten kokemia epäkohtia, mutta ei saa ylemmältä taholta tarvittavaa tukea tai korjausehdotuksia ei oteta vakavasti. Haastateltavan mukaan tämä vaikutti myös työmoti-

vaatioon ja aiheutti turhautumista. Turhautumisen nähtiin johtuvan tilanteen aiheuttamasta epäuskosta ja -toivosta ja sen koettiin vaikuttavan työuupumuksen syntyyn. Oman vaikutusvallan riittämättömyys ja riippuvaisuus muista voi vaikuttaa keskitason johtajien kokemaan työuupumukseen.

HJA: “Millanen sun työtilanne oli tuolloin, silloin ihan alkuvaiheessa?”

HVA: ”Meillä on töissä ollu ristiriitaa. Meillä on pieni työyhteisö, mut meidän johtajalla sitten, et jos meillä on ongelmia, niin hänellä ei ikinä kiireitten vuoksi oo ollu meille aikaa. Jos mentiin joittenkin ongelmien kanssa sinne, niin se sano, et selvittääkää ite ne asiat siellä. Sit joutu työkaverille sanomaan jostain asiasta, niin sit se loukkaantu.--” (Nainen, 46-vuotta)

HVA: ”--Meillä on hyvin tämmönen, mä oon sanonu esimiehille ennenkin, et mä koen, et täs on semmonen kyttäys- ja kilpailumentaliteetti, paitsi siinä semmosessa pienessä sisärenkaassa, joka siellä on. Mut että hänen mielestään meillä on hyvä työyhteisö, et hän ei kuule, hän ei halua kuulla sitä.--” (Nainen, 43-vuotta)

HJA: “Miten kuvaisit työuupumustilannettasi tällä hetkellä?”

HVA: ”-- Sit kun siihe hakee apua taikka vie asioita eteenpäin, niin kun alhaalta, minun alaiset tuo, että on tämmösiä ongelmia ja niitä ongelmia yrittää viedä eteenpäin ja niihin ongelmiin ei tule koskaan minkäänlaista korjausta sieltä ylemmältä taholta.--” (Mies, 45-vuotta)

7.3.2 Rooli organisaatiossa

Koetun oikeudenmukaisuuden vähäisyys

Koetun oikeudenmukaisuuden vähäisyyttä arvioidaan suhteessa muiden työntekijöiden saamaan kohteluun tai yleiseen viitekehukseen oikeudenmukaisuudesta. Epäoikeudenmukaisuutta koettiin erityisesti esimiesten tai johdon taholta, joiden toimintatavoissa ei noudatettu yleistä oikeuskäsitystä tai kaikkia työntekijöitä ei kohdeltu samalla tavalla. Yleisen oikeuskäsityksen kanssa ristiriidassa olivat esimiehen välinpitämättömyys, puuttumattomuus työn ongelmakohtiin ja kielto palkata sijaisia. Esimiehen yhteydenpito työntekijöihin sairaus- ja äitiyslomien aikana oli erilaista, jolloin työntekijät eivät olleet tasa-arvoisessa asemassa. Katkeruutta saattaa lisätä vielä se, että sairauslomalla esimiehen tuki olisi vielä tärkeämpää kuin odotettavissa olevan äitiysloman aikana. Esimiehen läheisemmät suhteet toisiin työntekijöihin koetaan loukkaavina ja eriarvoisina. Esimiehen roolilta odotetaan tietynlaista neutraaliutta eikä alaisten kanssa kaveeraamista nähdä hyväksyttävänä, ainakaan jos suhde kaikkiin työntekijöihin ei ole samanlainen.

HJA: “TAPAHTUKS SIELLÄ TYÖSSÄ MITÄÄN MUUTOKSIA SEN UUPUMUKSEN EDETESSÄ?”

Hva: ”--Ja sit oli semmonen tilanne, että tämmöne epäoikeudenmukaiseena minä koen. Et esimerkiksi silloin, kun jäin sairauslomalle, tota, minun toinen työkaveri jäi äitiyslomalle, niin tämä esimies kävi sairaalaassa kahtomassa kun hän oli siellä ja kävi kotana siellä ja piti tälle yhteyttä. Et jotenkin se lisäs sitä katkeruutta. Että kun minä jäin, olin

toista vuotta sairaslomalla, niin mä en saanut yhtään korttia, kertaakaan ei soittanut. Että mä koin sen niin hirveen eriarvosena.--” (Nainen, 50-vuotta)

Työuupumusprosessin aikana ja siitä toivuttaessa voi syntyä kokemus vähäisestä oikeudenmukaisuudesta, kun henkilö alkaa pohtimaan syitä omaan uupumiseensa ja näkee organisaation ja esimiehen toimintatavat myötävaikuttavina tekijöinä prosessissa. Toipumisen myötä ihmisessä vahvistuu kyky itsestä huolehtimiseen ja omien puolien pitämiseen, mutta samalla pettymys ja katkeruus organisaatiota kohtaan lisääntyvät, sillä organisaatio on mahdollistanut työuupumusprosessin kehittymisen ja epäoikeudenmukaisuuden toteutumisen.

HJA: “OSAATSA SIITÄ SANOO, ETTÄ OISKO NE TUNTEET MUUTTUNUT, SULLA OLI ALUSSA NIITÄ EPÄTOIVON TUNTEITA JA RIITTÄMÄTTÖMYYDEN TUNTEITA, MUUTTUKO NE?”

Hva: ” -- Sitten myös suunnaton semmonen pettymys ja epäoikeudenmukaisuuden tapahtuminen omaa työnantajaa ja esimiestä kohtaan. Että niinku kiittämättömyys on maailman palkka. Selkeetä katkeruutta, jopa vihaakin. Mutta nää viha ja katkeruus, ne ehdottomasti semmosia, että ne on tullut vasta kun joku tämmönen toipuminen on lähtenyt käyntiin -- Että ne liittyy semmoseen kykyyn ruveta pitämään puoliaan ja itsestään niinku huolta.” (Nainen, 40-vuotta)

Työvuorojen ja työmäärän epätasainen jakautuminen koettiin epäoikeudenmukaisena. Haastattelukatkelmasta tulee ilmi, että työvuorojen työnjako ei ole kovin selkeä, mikä mahdollistaa sen, että töitä ei tehdä tasapuolisesti eri työvuoroissa. Erityisesti vuorotyössä töiden epätasainen jakautuminen mahdollistuu, sillä töiden hoitamattomuus siirtyy toiselle vuorolle. Vastuualueiden puuttumattomuus voi saada tunnollisimmat työntekijät hoitamaan töitä enemmän kuin muut ja näin tuottaa epäoikeudenmukaisuuden kokemusta.

”--Mutta miä haluun myös sitä, että sitä tasapuolisuutta, et neljä työvuoroo, ne tehään sit tasapuolisesti tai tehään sitten jonkinlainen työjako, jota on jopa esitetty, et tehään selkeä työnjako, miten näitä asioita hoidetaan, jollonka jokaisella ois tietty sektori, jota se hoitas ja sieltä ois sillon helppo kontrolloida, et missä mennään.” (Mies, 45-vuotta)

Tehtävänkuvien ja roolien epäselvyydet

Tehtävänkuvien ja roolien epäselvyyttä lisäsivät vuorovaikutuskulttuurin avoimuuden puute ja epätietoisuus omista tehtävistä. Haastateltava kuvaa, kuinka avoimuuden puute voi synnyttää vääriä luuloja, jolloin ihmisillä voi olla eri käsitykset toisten tehtävänkuvista ja rooleista. Hämmennystä voi aiheutua erityisesti, jos oma käsitys ei ole yhteneväinen muiden käsitysten kanssa. Kaaoksen kokemista voi lisätä odotukset työntekijää kohtaan, joita epätietoisuuden vuoksi on vaikea täyttää.

HJA: “Sitten mitäs työelämässä tuois sinun kohdalla muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottais?”

HVA: ”-- Sit se työpaikan avoimuus, joka on aika iso kysymys, et aina kun puhutaan, et mitä kukakin tekee ja kun sitä avoimuutta ei ole, niin se kasvattaa myös sellasta. Eli voi olla niin sanottuja vääriä luuloja-- mikä on sit todella jonkun tehtävänk kuva, mitä hän tekee, mitä minä teen, mitä miulle kuuluu tehdä, mikä on meidän esimerkiks operatiivisen puolen toimenkuvan. Minä tiedän miun mielestä, mitä se on, mutta nyt miä oon ymmärtäny, että se ei ookaan enää sitä, minkä miä oon ymmärtäny.--” (Mies, 45-vuotta)

HJA: “NIIN JUST. MITEN SÄ KOIT SEN TYÖSI SILLON?” [uupumuksen alkuvaiheessa]

HVA: ”Se nyt ei ollu yksinomaan minä, joka koki sen kaaoksen, sit oli hirveen vähän tietoo, että mitä piti tehdä, ja koko ajan oisi pitänyt tehdä.--” (Nainen, 57-vuotta)

Tehtävänkuvien avoimuutta ja selkeyttä toivottiin myös niin päin, että esimiehellä olisi parempi käsitys omasta työtehtävästä ja työn rasittavuudesta. Haastateltava kuvaa, kuinka työajanseuranta ei kerro työn todellisesta rasittavuudesta. Haastateltava haluaa mahdollisesti esimieheltä enemmän tunnistusta ja tukea tekemälleen työlleen, mutta työn itsenäinen suorittaminen heikentää esimiehen tietoisuutta tehtävien laadusta.

HJA: “MITÄS NYT, MITÄ SIELLÄ TYÖELÄMÄSSÄ PITÄS SUN KOHDALLA MUUTTUA, JOTTA UUPUMUS HELPOTTAIS? SIITÄ ENNAKOINNISTA SAANOITKIN..”

HVA: ”--Sit tietysti voisi olla ihan hyvä, jos oma esimieheni tietäisi ihan selkeämmin, mitä miun työn sisältä on, koska hän ajattelee niin, että kun mie teen sitä niin itsenäisesti, niin hänen ei tarvitse tietää sitä, ja se johtaa käytännössä siihen, että hän ei tiedä ollenkaan, miten paljon mie teen töitä, koska meillä , työajan seuranta on hyvin joustava, ja se ei kerro sitä ollenkaan. Ja tietysti eihän se työaika aina kerro siitä työnrasittavuudesta.” (Nainen, 40-vuotta)

Roolien epäselvyyttä kuvattiin esimiehen rooliin, omaan rooliin ja itseohjautuvan ryhmän roolittomuuteen liittyen. Epätietoisuus omasta esimiehestä vaikeuttaa päätöksien tekemistä työssä, jota tehdään yhteistoiminnassa muiden kanssa. Päätöksissä joutuu ottamaan huomioon eri tahojen näkemykset, mutta tilannetta vaikeuttaa entisestään se, jos on epäselvyyttä siitä, kuka on itselle se korkein auktoriteetti, jonka ohjeita tulee ensisijaisesti noudattaa.

HJA: “Miten sää ajattelit, miksi ne työkaverit uupu, mitkä tekijät sun uupumusta työssä lisäsi ?”

HVA: ”--osata jotenki, esimies osata jotenki enempi ottaa meitä huomioon ja auttaa esimerkiksi semmosissakin asioissa, joissa pitäis päättää, että hoietaanko me enää tätä ihmistä, että mejän mielestä vois jättää jo tän ihmisen hoion jo pois, mutta kotisairaanhoido painottaa, ett ämeijän pitää käydä, koska se ei pärjää jos me ei hoieta, että onko mejän esimies kotisairaanhoidaja ja onko mejän esimies, kuka mejän esimies on.” (Nainen, 53-vuotta)

Itseohjautuvassa ryhmässä roolien epäselvyydet heikentävät yhteistoimintaa ja päätöksien tekoa. Ryhmän jäsenten roolittomuus ja virallisen johtajan puuttuminen saavat henkilöt tarkkailemaan toisiaan ja lisäävät jännitettä ryhmään. Johtajan puuttuminen lisää ryhmän toiminnan epäselvyyttä ja päämäärättömyyttä. Haastateltava kuvaa, kuinka epävirallisen johtajuuden ottaminen koetaan riskialttiina, sillä lähtökohtaisesti ryhmän jäsenet ovat tasavertaisessa asemassa keskenään eikä päätävällän ottamista itselle nähdä hyväksyttävänä toimintana.

HJA. "Mikä oli tilanne työ-organisaatiossa, työ-yhteisön tilanne ja omat työtehtäväsi?"

HVA: "--Kun on itseohjautuva ryhmä niin kukaan ei uskalla ottaa sitä että, nyt tehdään näin, koska sitten siellä helposti tulee vähän semmonen että pomottaa tai ook sä nyt, ei sitä sanota, mutta tuleehan se hyvin helposti semmonen mielikuva että kukaan ei sais olla niin ku kenellekään pomo ja sanoa että teet sä tätä ja teet sä näin." (Nainen, 53-vuotta)

Roolin epäselvyys on sidoksissa myös tehtävänkuvan epäselvyyteen, mikä saattaa lisätä epävarmuutta. Oma rooli muotoutuu yleensä ajan kanssa ja rooli saatetaan kokea epäselvänä erityisesti aloitettaessa uudessa tehtävässä tai työpaikassa. Erityisesti esimiehen roolin ottaminen ja hahmottaminen voi olla vaikeaa, jos omat vaatimukset onnistua roolissa ovat korkealla. Siirtyminen työntekijästä esimieheksi muuttaa roolia näkyvämmäksi ja vastuullisemmaksi, minkä vuoksi on myös mahdollisesti muutettava toimintamalleja. Esimiehen rooliin ei ole tarjolla valmista roolia, vaan esimiehen täytyy itse muokata roolista oman johtajuuskäsityksensä mukainen. Roolin omaksuminen voi vaatia aikaa ja käsitteellistä pohdintaa omaan rooliin kuuluvista tehtävistä.

HJA: "-- miten ennen sitä upumusta miten silloin koit itsesi työntekijänä?"

HVA: "-- Siinä on varmaan, siihen aikaan kun tää kunn mää oon ollut tuolla töissä aika vähän aikaa niin siinä on ollut vielä semmoista opettelemista, se epävarmuus on liittynyt jotenkin omaan rooliin.--" (Nainen, 32-vuotta)

HJA: "Minkälainen se työyhteisön tilanne oli?"

HVA: "-- Mä ehkä siinäkin sitten koin semmosia isompia vaatimuksia, johonka mä olin tottunu ja joita joutu työstämään, mikä on esimiehen rooli ja mitä tehtäviä siihen liittyy. Meillä oli tosi pieni työyhteisö, mut kuitenkin, että mä otin sen hirvittävän vakavasti sen työn ja sen roolin silloin." (Nainen, 41-vuotta)

Vastuuntunto ihmisiä ja organisaatiota kohtaan

Vastuuntuntoa ihmisistä koettiin vastuuna ihmishengistä ja vastuuna muille ihmisille. Vastuuta ihmishengistä koettiin työtehtävissä, joihin liittyi ihmishenkiä uhkaavia riskitekijöitä. Työtehtävät sijoittuivat esimerkiksi terveydenhuolto-, kuljetus- tai sähköalalle. Työskentely näillä toimialoilla vaatii erityisesti turvallisuuden huomioon ottamista ja vastuullisesti työskentelyä, mikä edellyttää työssä tarkkaavaisuutta ja huolellisuutta. Tällaisissa tehtävissä saatetaan pohtia virheistä aiheutuvia seurauk-

sia ja omaa vastuuta näihin liittyen. Haastateltava kuvaa, kuinka joutuu ottamaan vastuuta sairaanhoidollisista tehtävistä, mikä saattaa lisätä epävarmuuden kokemista. Työnjako esimerkiksi kotisairaanhoidossa voikin olla kirjava, jos työnjako perustuu tiimilähtöiseen ajattelutapaan. Tiimilähtöisessä työnjaossa kaikki työntekijät osallistuvat kaikkiin työtehtäviin, jolloin lähihoitaja tai kouluttamaton kotipalvelutyöntekijä saattaa joutua yksin vastuuseen myös sairaanhoidollisista tehtävistä, kuten insuliinin pistosta tai haavan hoidosta. (Suominen & Henriksson 2008.)

HJA: “Tapahtuiko siinä työorganisaatiossakin muutoksia -- vai oliko niitä jo uupumuksen merkkejä jo aikaisemminkin?”

HVA: ”-- Työtehtävät lisäänty silleen että tuli meille semmosia sairaanhoidollisia tehtäviä, mitä ei ollu ennen tehty, jouvuttiin opettelemaan -- et kyllä siinä aikamoinen semmonen vastuun ottaminen niin tuli, se otti koville jotenkin. Se lisäänty, lisäänty vaan.” (Nainen, 54-vuotta)

HJA: “Oliko työssä semmosia asioita, jotka edisti sitä uupumuksen etenemistä?”

HVA: ”-- mut kun se kaikki loppujen lopuks on mun vastuulla. Ja kun tuo sähkö on kumminkin sen verran vaarallista että siellä voi jopa ihmishenkiä mennä, jos jotain tehään väärin.--” (Mies, 39-vuotta)

Vastuuta voidaan kokea eri tahojen suuntaan, kun työ koetaan osana suurempaa kokonaisuutta. Työn muuttuminen julkisemmaksi saattaa lisätä arvioitavana olemisen kokemusta ja ulkoiset paineet voivat myös tämän vuoksi kasvaa. Lisäksi eri tahojen näkemykset voivat olla ristiriitaisia, jolloin joudutaan mahdollisesti sovittelemaan ratkaisuja ja tekemään joidenkin tahojen kannalta epämiellyttäviä päätöksiä. Vastuu voidaan kokea kuormittavampana työn muuttuessa monimutkaisemmaksi ja riippuvuussuhteiden kasvaessa.

HJA: “Jos mietitään sitä työuupumuksen syntyä ja taustaa sitten, niin missä tilanteessa sä huomasit ensimmäisen kerran uupumuksen merkkejä?”

HVA: ”--työnkuva muuttu paljon ja tuli tavallaan semmoseksi ehkä niin kun julkisemmaks ja vastuullisemmaksi. Ne työpaineet niin kun kasvo, semmoset ulkoset paineet. Mä en enää niin ollu niin sen oman työni herra, vaan mä olin siitä aika moneen suuntaan vastuussa.” (Nainen, 37-vuotta)

Haastattelukatkelmasta tulee esille, kuinka henkilö kokee vastuuntuntoa organisaatiota ja siellä työskenteleviä ihmisiä kohtaan. Vastuu organisaatiosta vaikuttaisi liittyvän organisaation kokonaisuuden hahmottamiseen, jolloin eri henkilöiden roolit ja vastualueet ovat hyvin selvillä. Haastateltava kuvaa, kuinka uusien työntekijöiden perehdytys jää hänen vastuulleen ja hän näkee tehtävän välttämättömänä tietotaidon ollessa ainoastaan hänen hallussaan, vaikka olisi jo tässä vaiheessa kaivannut kuntutusta. Vastuun ottamiseen saattaa liittyä velvollisuudentunto organisaatiota kohtaan, jolloin oma rooli nähdään merkittävänä työtehtävissä onnistumisen kannalta. Mahdollisesti tilanteen tulkintaan vaikuttavat myös yleiset käyttäytymisnormit, jolloin työstä pois jättäytymistä tällaisessa tilanteessa ei nähdä hyväksyttävänä toimintana.

HJA: ”MINKÄLAINEN SUN TYÖTILANNE OLI SILLON?

Hva: ”Sillon kun tää kaikki alko? NIIN. No se oli se kaaosmainen, että meillä meni kaikki kuviot töissä uusiksi. Sitten meillä oli neljä tarkastajan virkaa, niin yksi siirtyi pois, kaks jäi yhtä aikaa äitiyslomalle ja tuli kaksi ihan uutta ihmistä, ja mä olin ainoa, joka tiesi, mitä pitää tehdä. Meillä menee aina yksi vuoden kierto, ennen kun uuden ihmisen saa työhön sisälle. Mä oisin ollut jo silloin kuntoutuksen tarpeessa, mut mä totesin, etten mä voi tästä mihinkään lähtee, koska siitä ei olisi tullut mitään. Se oli se alku.” (Nainen, 57-vuotta)

Rooliristiriidat ja asema organisaatiossa

Roolit ja asemat organisaatiossa eivät ole ainoastaan virallisesti määriteltyjä, vaan yhteistoiminnassa muotoutuvat myös epäviralliset roolit ja asemat. Epävirallinen johtaminen rikkoo virallisesti määriteltyjä rooleja ja se määrittelee osaltaan myös sitä, millaiseksi tietyn työntekijän asema muodostuu. Epävirallisen johtajan vallan alle joutuminen voi olla psyykkisesti kuormittavaa, jolloin työntekijä joutuu ottamaan toiminnassaan huomioon sekä virallisen että epävirallisen johtajan antamat käskyt, mitkä voivat olla keskenään ristiriitaisia. Kuten haastateltava kuvaa, tällainen voi olla ahdistavaa ja tilanteessa joutuu tasapainoilemaan kahden tekijän suhteen.

HJA: ”Minkälainen työ-organisaatio, työyhteisö- ja työilmapiiri oli tuon työuupumuksen alkuvaiheessa, entä omat työtehtäväsi?”

HVA: ”-- se rupes komenteleen meitä kotipalveluihmissä. Me saatiin niin ku tavallaan sieltä ruoskaa aina välillä ja sitte jouvuttiin sanomaan kotipalveluohjaajalle että, kumpiko teistä komentaa meitä työtehtäviin, kotisairaanhoidaja vai sinä. Niin että sano että, hän, että kotisairaanhoidajat ei oo mejän työnohjaajia, että hän määrää mitä me tehdään ja sovitaan yhdessä. Mutta sieltä tuli sitte aina se ahistus. Joutu niin ku oleen kahen tulen välissä--” (Nainen, 54-vuotta)

Asema toisiin määrittelee myös sitä, millaiseksi asema muodostuu suhteessa muihin. Tällaisia sosiaalisia kuvioita voi olla vaikea hallita, sillä ulkopuolisen voi olla mahdotonta tietää, miten sosiaaliset asemat ovat muodostuneet kunkin työntekijän välillä. Haastateltavan esimerkistä tulee esille, että yhteistyön tekeminen yhden työntekijän kanssa heikensi hänen suhdettaan toiseen työntekijään. Myös hyvä asema esimieheen ja erityiskohtelun saaminen voivat heikentää suhteita kollegoihin ja aiheuttaa kateutta muissa. Muut työntekijät kompensoivat toiminnallaan yhden saamaa erityiskohtelua ja näin heikentävät työntekijän epävirallista asemaa.

HVA: ”-- Tavallaan tuli semmosten tunnemyrskyjen keskelle enkä ymmärtäny sitä, että sit kun mä vaikka tein yhteistyötä jonkun kanssa, niin mä loukkasin tietämättäni toista. Se oli semmosessa sosiaalisessa kuviossa, jota en ensinnäkään ymmärtäny ja joka oli sit kauheen raskas.--” (Nainen, 37-vuotta)

HJA: ”Ei kun silloin uupumuksen alkuvaiheessa, niin mikä sun työtilanne oli?”

HVA: ”--se herättää närää työyhteisössä ja semmosia kateuden tunteita tulee sitten minuun päin ja toisaalta rehtori saa pyyhkeitä siitä, et mulla kokonaan joustetaan tällä tavalla.--” (Nainen, 43-vuotta)

7.3.3 Heikot kehittymis- ja etenemismahdollisuudet

Työsuhteen jatkumisen epävarmuus

Työsuhteen jatkuminen on edellytys työssä kehittymiselle. Työsuhteen jatkumisen epävarmuudesta syntyvä epätietoisuus voi olla jopa kuormittavampaa kuin irtisanotuksi joutuminen. Epätietoisuuteen liittyy tulevaisuuden ennakoimattomuus ja tiedon odottaminen, jolloin henkilö todennäköisesti tyytyy odottamaan päätöksiä ennen kuin tekee itse asian suhteen ratkaisuja. Tällaisessa tilanteessa on hyvin vähän omia vaikutusmahdollisuuksia asiaan ja hallinnan tunne asioista voi hävitä. Ajatusten keskittyminen työsuhteen jatkumisen epävarmuuteen voi heikentää työtehoa ja -motivaatiota ja vähentää työssä kehittymisen mahdollisuuksia.

HJA: “Sit jos mietitään sitä työuupumuksen syntyä ja taustaa, niin jos palautat mieleen sen ajan, jolloin koit ne uupumuksen ensimerkit, niin missä tilanteessa sä huomasit ensimmäisen kerran itsessäsi uupumuksen merkkejä?--“

”-- Mä olin oikeestaan tyytyväinen silloin, kun me tähän tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vedoten sitten vähensivät väkee, niin minä olin siinä joukossa. Ainakin silloin se epätietoisuus oli se aika ratkaseva tekijä. Sitten ei ollu sitä epätietoisuutta, että jatkaako vai eikö jatkaa.--” (Mies, 42-vuotta)

Irtisanomisuhka vaikuttaa myös koko organisaation ilmapiiriin, jolloin ihmiset keskittävät voimavarojaan selviämiseensä ja alkavat nähdä muut työntekijät kilpailijoina. Voimavaroja käytetään enemmän tilanteen ja muiden työntekijöiden tarkkailuun, mikä voi vähentää kehittymismahdollisuuksia. Irtisanomisuhka on myös tilanteena sellainen, jossa keskitytään oman paikan säilyttämiseen eivätkä työssä kehittyminen tai ylennyksen saaminen ole tilanteeseen suhteutettuna odotusarvoisia.

”--ne jotka irtisanottiin niin tuli irtisanominen tehtyä ja siitä tuli taas rauha maahan, toki se ilmapiiriä paransi. Kyllähän se semmoista kyttäämistä tämmöistä on kun tiedetään, että meistä joku joutuu pois.” (Nainen, 54-vuotta)

Työsuhteen jatkumista saatetaan alkaa pelätä myös työuupumuksen myötä, kun oma työkyky on heikentynyt ja oma jaksaminen koetaan epävarmana. Tässäkin tapauksessa voimavarat keskitetään selviämiseen nykyisessä työtehtävässä.

HJA: ”Tapahtuiko muutosta työn kokemiseen?”

HVA: Ei varmaan siinä työssä, voihan olla että alkas pelätä työpaikan puolesta, että eikö musta ole kohta töihin ollenkaan, ja tämmöstä.--” (Mies, 24-vuotta)

Palkkioiden vähäisyys

Oma työpanos suhteutetaan siitä saataviin palkkioihin, esimerkiksi työstä saatavaan kiitokseen tai maksettavaan palkkaan. Palkkioiden kokeminen vähäisinä heikentää työmotivaatiota ja vähentää työn mielekkyyttä, kun tasapaino oman työpanoksen ja palkkioiden välillä ei ole kohdallaan. Haastateltava kuvaa erityisesti esimiesaseman epäkiitollisuutta ja esimiesten joutumista hankalaan välikäteen.

HJA: “ELI SE OLI NIINKUN TYMPÄÄNTYMISTÄ, OLIKO MITÄÄN MUUTA MIKÄ TULEE MIELEEN, MIKÄ OISI SIELLÄ TÖISSÄ NÄKYNYT?”

”-- se meidän esimiesasemamme, niin se on oikeestaan aika v-mäinen paikka. Siinä on puun ja kuoren välissä. Että me olemme sekä joka siivoamme kaiken. Ja joku muu sen kiitoksen korjaa, eikä saada kiitosta siis mistään. Se vaikutti työmotivaatioonkin.--”
(Nainen, 60-vuotta)

”--Kumminkin mikä on huono ja mikä on hyvä palkka, mutta sen mä oon huomannu, että mulla itselläni on tänä päivänä omasta mielestäni huono palkka. Se on yks tekijä.--”
(Mies, 45-vuotta)

Palkkajärjestelmä saatetaan kokea myös epäreiluna, jos palkka ei ole tehtäväperusteinen, vaan palkka määräytyy koulutuksen ja aseman perusteella. Tällainen palkkajärjestelmä ei kannusta työn tekemiseen, kuten haastateltava asian ilmaisee ”-- *Se on sitten ihan sama, että teet tai et.--*”. Haastateltava pohtii työpanoksensa ja nykyisen työn palkkajärjestelmän suhdetta ja kokee, että yksityisen puolen palkkajärjestelmä suhteutuisi paremmin hänen työpanokseensa. Tietoisuus erilaisista palkkajärjestelmistä ja siitä, että eri työnantajan palveluksessa samoista työtehtävistä voisi saada parempaa palkkaa, voi heikentää entisestään työpanoksen ja siitä saatujen palkkioiden välistä tasapainoa.

Hva: ”-- Se on varmaan yks asia mikä on alkanut kans ottaa kupoliin, semmonen asia, että kun julkissektorilla ei makseta siitä mitä sä teet, vaan niinkun koulutuksesta ja asemesta ja tällä lailla. Se on sitten ihan sama, että teet tai et. Ja se voi olla että mulle oiskin ollut parempi paikka, et mä oisin yksityisen palveluksessa, itseni kannalta.”
(Mies, 38-vuotta)

Täydennyskoulutuksen ja työnohjauksen puutteellisuus

Työntekijöiltä odotetaan oman ammattitaidon kehittämistä ja alan kehityksen seuraamista. Mahdollisuudet saada täydennyskoulutusta eivät ole kuitenkaan hyvät, mikäli kouluttautuminen on omalla vastuulla työajan ulkopuolella ja siihen ei ole varattu työnantajan taloudellisia resursseja. Työelämän odotukset ja todelliset mahdollisuudet näiden odotusten täyttämiseen ovat tällöin ristiriidassa keskenään, mikä voi heikentää työssä kehittymis- ja etenemismahdollisuuksia. Organisaatioiden tarjoamat mahdollisuudet ovat myös erilaisia, mikä asettaa työntekijät erilaiseen asemaan.

HJA: “No mitä työelämässäsi tulisi sinun kohdallasi muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi?”

*HVA: ”-- kun meiltä nyt odotetaan, että seurataan aikaa ja opitaan uusia asioita niin siihen pitäis antaa enemmän tilaisuuksia työaikana eikä vaan niin, että ihmiset iltaisin ja öisin, viikonloppuisin ja kesälomalla ja kaikilla muillakin lomilla sitten koulututtautuu omalla ajallaan ja etupäässä omalla rahallaankin. Siihen pitäis tulla suuri muutos.--”
(Nainen, 55-vuotta)*

Työstä saatu palaute ja työnohjaus ovat työntekijälle tärkeitä työssä kehittymisen ja työssä jaksamisen kannalta. Nämä saattavat olla erityisen merkityksellisiä työntekijöille, jotka ovat motivoituneita ja haluavat kehittyä työssään. Haastateltava perusteleekin työnohjauksen tarvetta juuri sillä, että hän kokee pitävänsä työstään.

HJA: “PALATAAN TAAS SIIHEN, ETTÄ OLIKO TYÖSSÄ SEMMOSIA ASI-OITA, JOTKA EDISTI SITÄ UUPUMUSTA...”

HVA: ”--minkä koen vahvana rasittavana tekijänä, että kun edelleenkin saa sitä esimiestukea, arvostusta, että käytäs sitä työnsisältökeskusteluja, sais palautetta. Ehkä semmonen asia, mikä mua eniten siinä työssä, minkä koen, se syö miun voimavaroja. Koska ehdottomasti mie pidän miun työstäni.” (Nainen, 40-vuotta)

HJA: “Onko kuitenkin jotakin työelämässä, jonka sun mielestä tulis muuttua, jotta se uupumus vois merkittävästi helpottua?”

HVA: ”-- Näitä keskusteluja, millon ollaan viimeks käyty, näitä kehityskeskusteluja, niin näitä ei oo ollu.--” (Nainen, 46-vuotta)

Työnohjausta tarvitaan myös työssä koettujen raskaiden asioiden käsittelemiseen, jotta psyykinen kuorma ei kasvaisi liian suureksi. Haastateltavan mukaan työnohjaus olisi ollut tarpeellista ikävien asioiden purkamiseen, mutta tällaista mahdollisuutta ei ollut työpaikassa. Tilanteen raskautta saattaa lisätä se, että haastateltava ei löydä tilanteeseen ratkaisua, vaan päätyy haaveilemaan työnohjauksesta työpaikalla ”--oispa meilläkin jotakin työnohjausta--”.

HJA: “Muistatko, että minkälaisia tunteita koit siinä uupumuksen alkuvaiheessa?”

HVA: ”--sitte oli joitain semmosia tapahtumia siellä työssä matkan varrella mitä ei saanu ittestänsä sillätavalla purettua pois vaan oli painolastia sieltä, jotain tapahtumia ja niin ku mää aikasemmin mainitsin niin yleensä ne asiat oli ikäviä tai vielä ikävämpiä mitä siellä oli. -- joskus silloin ajattelin, että oispa meilläkin jotakin työnohjausta että sitä tässä tarvittas välillä, että vois purkaa pois ne jutut.” (Nainen, 43-vuotta)

Vähäinen työn arvostus

Työn arvostuksen kokemus rakentuu vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa. Organisaatiossa tietyistä töistä saatetaan puhua parempina ja niitä arvostetaan enemmän. Omien työtehtävien arvostus saatetaan kokea niin vähäisenä, että sen takia vaihdetaan työtehtäviä paremmin arvostettuihin, mikä kertoo siitä, että työntekijälle on merkityksellistä kokea työnsä arvostetuksi.

HJA: "MITES SIINÄ ALUSSA , OLIKO SUN OMISSA TYÖTEHTÄVISSÄ MUUTA MUUTOSTA?"

HVA: "-- meidän ja mun entistä työtä ei arvostettu. Sen takia mä aattelin, kun aina puhuttiin, että ne on niin hyviä ja et ne on niinku parempia töitä, niin mä aattelin, et mä kokeilen sitä.--" (Nainen, 44-vuotta)

Työn arvostaminen saattaa tulla esille myös siinä, miten työ nähdään osana yhteisöä. Jos henkilö itse kokee työnsä välttämättömänä osana yhteisöä, mutta työyhteisö ei tunnusta tai ei näe työtä osana yhteisöä, aiheuttaa tämä haastateltavan mukaan turhautumista.

HJA: MILLAISIA TUNTEITA, SEN TYMPÄÄNTYMISEN LISÄKSI, KOIT SILLOIN UUPUMUKSEN ALKUVAIHEESSA?

Hva: "No tavallaan turhaantuminen siinä on, että jos mun työtä ei nähdä niinkuin että se on osa sitä yhteisöä ja se on sitä yhteisöä ja se on niinkuin välttämätön pakkokin olla, niin jos ei sitä hyväksytä, niin on , vaikuttaahan se." (Nainen, 60-vuotta)

Työnantajan vähäinen työn arvostus saattoi välittyä myös saadun kohtelun kautta. Työnantajan saatettiin kokea vähättelevän työtä ja sen vaikeustasoa. Haastateltava itse pitää työtä vaativana ja monipuolisena ja kokeekin saamansa kohtelun olevan ristiriidassa oman käsityksensä kanssa.

HVA: "-- Mutta joku ristiriita siitä, että kohtelu on vääränlaista. Että semmonen tunne on, että työnantaja ei työtä arvosta yhtään. Kyllä mä ite arvostan työtä, että se on monipuolista ja vaikeeta ja sitä ei hoideta sillä, että sut viikko siihen opetetaan. Mut työnantaja sitä vähättelee ihan selvästi.--" (Nainen, 49-vuotta)

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimus osoitti työuupuneiden kokeneen työssään erilaisia työn psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä. Työn sisällön osalta psykososiaalista kuormitusta aiheuttivat työtehtävien suorittamiseen liittyvä epävarmuus, tehtävien vaativuus, työn sirpaleisuus ja merkityksettömyys sekä työn sosiaalinen kuormittavuus ja ihmiskontaktien pinnallisuus. Työtehtävien suorittamiseen liittyvä epävarmuus ja kokemus työtehtävien vaativuudesta voivat johtua puutteellisesta työhön perehdyttämisestä ja työn organisoinnista. On kuitenkin otettava huomioon, että kokemukseen epävarmuudesta tai työtehtävien vaativuudesta voivat vaikuttaa myös henkilökohtaiset ominaisuudet ja odotukset työntekijää kohtaan. Työntekijältä odotetaan oman osaamisen kehittämistä ja monien taitojen hallitsemista. Työntekijällä saattaa olla myös korkeat henkilökohtaiset tavoitteet työlleen. Lisäksi asiantuntijatehtävissä työskentelevät voivat kokea epävarmuutta enemmän, jos työ vaatii uusien toimintamallien luomista. Tämä saa tukea aikaisemmasta tutkimuksesta, jonka mukaan johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät kokevat työnsä henkisesti rasittavampana kuin matalammassa virka-asemassa olevat (Kauppinen ym. 2013, 106, 111).

Tutkimuksessa tuli esille myös se, että työuupuneet kokivat työn sirpaleisena, kun heillä ei ollut mahdollisuutta toteuttaa kokemaansa perustehtävää. Tällainen kokemus voi syntyä erityisesti ihmissuhdetyötä tekevillä henkilöillä. Työ koettiin merkityksettömänä, mikäli työ ei täyttänyt odotuksia tai saadut palkkiot eivät vastanneet työpanosta, jolloin työ nähtiin voimavaroja heikentävänä. Havainto saakin tukea sekä Siegristin (1996) ponnistus-palkkio -mallista että työn vaatimus-voimavaramallista (Crawford ym. 2010). Lisäksi liian helpot tehtävät vähensivät työn merkityksellisyyttä ja työntekijöiden uskoa omaan kykyihinsä. Tehtävät koettiin myös liian helppoina, jos ne eivät vastanneet omaa koulutus- ja osaamistasoa.

Tutkimus vahvisti aikaisempaa käsitystä siitä, että jatkuva sosiaalinen vuorovaikutus ihmisten kanssa ja tunteiden piilottaminen aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta (Eurofound & EU-OSHA 2014, 36; Mäkinen ym. 2014, 8). Työuupuneilla työn sosiaalista kuormittavuutta esiintyi erityisesti tilanteissa, joissa he eivät kyenneet olemaan läsnä, mikä lisäsi kokemusta vuorovaikutussuhteen pinnallisuudesta. Ihmissuhdetyö vaatii herkkyyttä sekä kykyä ottaa toisten tunteet ja elekieli huomioon, mikä vaatii läsnäoloa ja tarkkaavaisuutta tilanteessa. Sosiaalinen kuormittavuus saattaa liittyä myös kriittikille altistumiselle ja epäonnistumisen pelkoon. Samasta aineistosta tehdyn pro gradu -tutkielman mukaan työuupuneet näkivätkin vaativuutensa työtä kohtaan yhtenä työuupumuksen syynä (Kääriäinen 2002, Kinnusen 2004, 45, mukaan), mikä tukee käsitystä siitä, että työuupumukselle altistavat

”täydellisyyden tavoittelu ja tunnollisuus” (Kinnunen 2004, 45). Tämä tuli esille myös omassa tutkimuksessani erityisesti työmäärää koskevissa tuloksissa, joiden mukaan työmäärä kasvoi suureksi työn laatutavoitteiden vuoksi. Toisaalta työmäärä on ollut todennäköisesti myös määrällisesti kuormittava, sillä useat haastateltavat kuvasivat työmäärän liiallisena. Työuupumuksen yhteys työkuormaan on havaittu myös aikaisemmin (Helkavaara ym. 2011). Lisäksi työmäärän kasvuun voivat vaikuttaa vaikeudet kieltäytyä ylimääräisistä työtehtävistä (Kääriäinen 2002, Kinnunen 2004, 45, mukaan). Työuupuneet saattavat myös lisätä työmääräänsä tasapainottaakseen riittämättömyyden tunnetta. Vaikka yksilöllä olisikin työuupumukselle altistavia ominaisuuksia, myötävaikuttavat tekijät on nähty keskeisinä prosessissa (Kalimo ym. 2003; Tuunainen ym. 2011). Myös Mäkinieni kollegooneen (2014, 9) korostaa kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapainoa psykososiaalisen kuormituksen arvioinnissa. Työmäärän ja -tahdin hallinnassa olennaista on työn suunnittelu ja organisointi niin, että työmäärä jakaantuisi ajallisesti tasaisesti ja tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Hyvällä suunnittelulla voidaan vähentää työn kuormitushuippuja ja töiden kasaantumista. Organisaatiotasolla olisikin hyvä olla suunnitelma vuosittain toistuvien töiden jaksottamisesta, jolloin myös töiden ennakoitavuus ja hallittavuus paranisi. Lisäksi henkilöstöressurssien riittävydestä huolehtiminen ja valmistautuminen työntekijöiden palaamiseen erilaisilta vapailta tai lomilta auttavat pitämään työmäärän kohtuullisena. Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta olennaista on vähentää kiirettä ja järjestellä työtehtäviä uudelleen (Vartia & Hirvonen 2012, 68).

Työuupuneet kuvasivat myös erilaisia työvuoroihin liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Tuloksieni mukaan työvuorojen sijoittuminen työaikanormien ulkopuolelle heikentää mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen. Hajanaiset työvuorot vähentävät mahdollisuuksia tehokkaaseen työskentelyyn ja ajankäytön säätelyyn sekä odottamattomat työvuorot voivat lisätä psyykkistä kuormitusta. Lisäksi erityisesti vuorotyössä palautumisaika saattaa jäädä liian lyhyeksi, jolloin univajeen kasvu voi lisätä alttiutta muille työn stressitekijöille. Työstä palautuminen saattaakin olla ratkaisevaa työuupumuksen kehittymisen kannalta, mutta palautumiskyky vaihtelee yksilöllisesti (Tuunainen ym. 2011, Mäkinieni ym. 2014, 29). Työvuorosuunnittelussa tulisikin ottaa huomioon riittävät palautumisajat, mutta palautumista edesauttaa myös työpaikan kulttuurin kehittäminen sellaiseksi, josta on mahdollisuus irtautua myös henkisesti työajan päätyttyä (Mäkinieni ym. 2014, 30). Erityisesti vuorotyötä tekevillä kuormitusta voivat vähentää mahdollisuudet vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun (Mäkinieni ym. 2014, 12). Tutkimuksessani tulikin esille, että työuupuneet ovat kokeneet vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi työvuorojen, työmäärän ja aikataulun suhteen. Heikot vaikutusmahdollisuudet voivat olla erityisen kuormittavia tilanteissa, joissa työntekijä kantaa vastuuta asioista, joille ei voi tehdä kuitenkaan juuri mitään.

Sosiaalisten suhteiden osalta havaitsin tutkimuksessani esimiesten kokevan henkilöristiriitojen selvittelyn vaikeana. Ristiriitojen onkin nähty selittävän erityisesti keskitason johtajien työuupumusta (Lundqvist ym. 2013). Tutkimuksessani ei saada kuitenkaan luotettavasti selville sitä, vaikuttivatko henkilöristiriidat työuupumuksen syntyyn vai oliko heikentynyt työkyky syynä siihen, miksi ristiriitojen käsittely ja päätösten tekeminen oli erityisen vaikeaa. Itseohjautuvan ryhmän vastuu työn organisoinnista ja suunnittelusta sekä työntekijöiden erilainen koulutus näyttivät tuottavan työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Lisäksi ikäpolvien välisiä näkemyseroja ovat voineet lisätä erilaiset käsitykset työstä ja työelämästä.

Alaisten ja esimiesten ja johtajien suhdetta määritti molemminpuolinen epäluottamus. Esimiehet saattoivat viestittää käytöksellään epäluottamusta työntekijöitä kohtaan tai työntekijät eivät luottaneet esimiehiin erilaisista syistä. Kinnusen ja kumppaneiden (2013) mukaan esimiehen käyttäytyminen on yhteydessä työuupumukseen ja hyvän esimiehen käyttäytymismalleihin kuuluvan täsmällisen itseilmaisutaidon, kuuntelemisen ja palkitsemisen. Esimieskoulutukseen tulisi sisältyä käytännön harjoituksia, jotta opittuja käyttäytymismalleja olisi mahdollista muuttaa. (Kinnunen ym. 2013.) Luottamuksen menettäminen saattaa kuitenkin olla seurausta työuupumuksesta, kun uupunut alkaa pohtia työuupumuksen syntyyn vaikuttavia tekijöitä ja antaa näille merkityksiä. Vähäinen luottamus voi vaikuttaa myös sosiaalisen tuen määrään, tukea ei saada, jos luottamuksellisia suhteita työtovereihin ei ole kehittynyt tai luottamus työtovereihin on horjunut. Lisäksi sosiaalista tukea voi heikentää vähäinen sosiaalinen vuorovaikutus, kiireisessä työelämässä keskustelulle ei jää välttämättä tarpeeksi aikaa. Työolotutkimuksen 2013 tulosten perusteella näyttääkin siltä, että erityisesti keskustelua työn ongelmakohdista tarvittaisiin lisää (Sutela & Lehto 2014, 80).

Tulokseni vahvistavat käsitystä siitä, että erityisesti esimiehen tuki koetaan tärkeänä (Lindblom ym. 2006). Tuloksen selityksenä voi olla se, että esimiehen asema ja vaikutusvalta suhteessa työntekijöihin antavat saadulle palautteelle ja tuelle työtovereiden tukea suuremman merkityksen. Lisäksi työtä toteutetaan yleensä esimiehen ohjeiden mukaan, jolloin hyvä esimies viestii siitä, että työntekijä on menossa oikeaan suuntaan, mikä vähentää työn suorittamiseen liittyvää epävarmuutta. Työuupumuksen yhteydessä merkittäviä sosiaalisesta tukea heikentäviä tekijöitä voivat olla uupumus- tai sairaustapausten määrät työyhteisössä. Uupumusoireet voivat työyhteisössä lisääntyä työntekijän oireilla (Ahola 2006, 171). Tutkimuksessani havaitsinkin ilmiön, että työtovereiden uupuminen ja työstä jättäytyminen olivat saaneet haastateltavan pohtimaan omaa jaksamista ja mahdollista uupumista. Erityisesti lähimmältä työparilta saadaan todennäköisesti eniten sosiaalista tukea. Lisäksi esimiehen uupuminen voi vaikuttaa koko työyhteisön toimivuuteen ja saadun tuen määrään.

Työuupumuksen yhteydessä erillisyyden kokemus voi olla sidoksissa erityisesti ammatti-identiteettiin. Tulosta saattaa selittää se, että työuupuneilla työ määrittää usein liikaa elämää (Kääriäinen 2002, Kinnusen 2004, 45, mukaan). Erityisesti työelämän muutokset voivat heikentää kollegoiden välistä yhteisyyttä etätöön lisääntyessä. Lisäksi joissakin ammateissa voi olla ihanteita, joihin työntekijä yrittää itsensä sovittaa, mutta tämän epäonnistuttua, hän kokee itsensä vääränlaisena kollegoihin nähden. Työkyvyn heikkeneminen työuupumuksen myötä voi altistaa epäasialliselle kohtelulle ja heikkouden hyväksikäyttämiseen.

Tutkimukseni mukaan työuupuneet olivat kokeneet organisaation toiminnassa ja kulttuurissa vuorovaikutukseen ja arvostiriitoihin liittyviä ongelmia sekä vähäistä tukea epäkohtien selvittämiseen. Erityisesti puhumattomuuden kulttuuri saattaa aiheuttaa psyykkisen kuorman kasaantumista, kun asioita ei käsitellä. Puhumattomuudesta saattaa seurata myös konflikteja, kun käsittelemättömistä asioista ei kyetä enää vaikenemaan. Avoimuuden puute saattaa liittyä yleiseen, suomalaiseen kulttuuriin, mikä näkyy myös organisaation toimintatavoissa. Näyttää kuitenkin siltä, että tietojen avoin välittäminen on hieman parantunut 2003–2013 (Sutela & Lehto 2014, 80). Tältä osin aineisto ei välttämättä edusta hyvin organisaatioiden nykyistä vuorovaikutuskulttuuria. Tutkimukseni vahvistaa myös aikaisempien tutkimuksien tuloksia, joiden mukaan työuupumus on yhteydessä ristiriitoihin työpaikan arvojen kanssa (Lindblom ym. 2006; Innanen 2014, 68). Tutkimuksessani arvostiriitoja toivat esille erityisesti opetuslalla työskentelevät, mikä voi johtua yhteiskunnan arvopohjan muutoksesta.

Epäoikeudenmukaisuutta koettiin erityisesti esimiehen toimintatavoissa, jotka eivät olleet kaikkia työntekijöitä kohtaan samanlaisia. Alhon & Ruuskan (2002, 20, 23) pro gradu -tutkielman mukaan työuupuneet kokivat eniten ”menetyks, vaille jääminen ja pettymys” merkitysorganisaatioon kuuluvia asioita, kuten katkeruutta. Merkitysorganisaatio kuvaa sitä, miten eri tilanteille annetaan merkityksiä sekä suhtautumistapaa itseän ja ympäröivään maailmaan. (Alho & Ruuska 2002, 20, 23.) Pettymyksen ja katkeruuden tunteet tulivat esille myös epäoikeudenmukaisuuden kuvauksissa omassa tutkimuksessani. Onkin mahdollista, että kokemus epäoikeudenmukaisuudesta vahvistuukin työuupumusprosessin aikana ja siitä toivuttaessa, kun organisaatio nähdään prosessissa myötävaikuttavana tekijänä.

Organisaatiotasolla olisi hyvä selkiyttää vastuualueet ja tehtävänkuvat. Tutkimukseni mukaan näiden epäselvyyttä voi aiheuttaa organisaation vuorovaikutuskulttuurin avoimuuden puute. Lisäksi työuupumuksen helpottamiseksi toivottiin, että esimiehellä olisi parempi käsitys alaisen työtehtävistä. Työolotutkimuksen 2013 mukaan alaisista 39 % oli täysin samaa mieltä esimiestä koskevasta väit-

teestä ”tuntee hyvin työtehtäväni” (Sutela & Lehto 2014, 104). Vaikka luku onkin sangen hyvä, parannettavaa vielä olisi. Kehityskeskusteluissa olisi hyvä selkiyttää tehtävänkuvaa molemmin puolin. Lisäksi organisaatiotasolla tehtävänkuvien päällekkäisyyksien tarkastelu ja mahdollisuudet yhteistyön tekemiseen voisivat vähentää työkuormaa, selkiyttää rooleja ja parantaa organisaation tuloksellisuutta. Rooliristiriitojen osalta tässä aineistossa tuli esille epävirallinen johtaminen ja erilaiset sosiaaliset asemat, jotka voivat vaikeuttaa yhteistyön tekemistä. Lisäksi johtajan suosima henkilö voi joutua työntekijöiden epäsuosioon.

Työuupuneet korostivat myös kokevan vastuullisuuttaan ihmisistä ja organisaatiosta. Kuten Rikala (2013, 89–90) työuupumusta käsittelevässä väitöstutkimuksessaan toteaa tunnollisuuden ja vastuullisuuden rakentavan työhön sitoutumista, tukevat myös omat havaintoni tätä käsitystä. Erityisesti organisaatiota kohtaan koettu vastuuntunto voisi selittyä työhön sitoutumisella ja velvollisuudentunnon avulla. Lisäksi vastuun kantaminen ihmisten turvallisuudesta voi saada ajattelemaan mahdollisten virheiden seurauksia ja omaa vastuuta näihin liittyen. Vastuun kokeminen moneen eri suuntaan voi puolestaan heikentää työn itsenäisyyttä ja lisätä arvioitavana olemisen kokemusta.

Työpaikkaan liittyvää epävarmuutta käsiteltiin monesta eri näkökulmasta. Heikentyneen työkyvyn vuoksi saatetaan alkaa pelätä työpaikan menettämistä. Palkkioiden vähäisyydestä puhuttiin suhteessa työstä saatuun kiitokseen että siitä maksettuun palkkaan. Tutkimus tukee käsitystä siitä, että esimiehet joutuvat käsittelemään ristiriitaisia vaatimuksia (Sutela & Lehto 2014, 101), mikä voi heikentää työmotivaatiota, mikäli saadut palkkiot koetaan vähäisinä.

Työolotutkimuksien mukaan työssä kehittymisen mahdollisuudet ovat kasvaneet 8 % vuodesta 1997 vuoteen 2013 (Sutela & Lehto 2014, 53). Haastateltavien kehittymismahdollisuuksia koskevat vastaukset tuleekin suhteuttaa reilun vuosikymmenen takaiseen työelämään. Haastateltavat toivat esille esimerkiksi koulutuksen maksullisuuden. Kuitenkin niiden osuus, jotka ovat osallistuneet työnantajan kustantamaan koulutukseen, on kasvanut 7 % vuodesta 1997 vuoteen 2013 (Sutela & Lehto 2014, 55). Työssä kehittyminen vaikuttaisi olevan erityisen tärkeää työntekijöille, jotka ovat sitoutuneita ja motivoituneita. Työssäohjauksen ja saadun palautteen tulisi olla säännöllistä eikä rajoittua ainoastaan kehityskeskusteluihin.

8.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointia

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty 2000-luvun alkupuolella. Oireiden alkua ja kesto vaihtelivat tutkittavien kesken, mutta haastateltavien työuupumusoireet sijoittuvat pääosin vuosiin 1990–2001. Työelämä on muuttunut tässä ajassa, joten tutkimuksessa kuvattu työelämä ei välttämättä vastaakaan

nykyhetkeä. Nykyisessä työelämässä ajankohtaisia riskejä ovat esimerkiksi informaatiokuorman kasvaminen ja työhön liittyvät keskeytykset (Mäkinen ym. 2014, 14–15). Tässä aineistossa ei välttämättä tule esille tämäntyyppisiä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Sen sijaan 1990-luvun alun ta- loudellinen suhdanne on luultavammin samankaltainen kuin vuonna 2015.

Työuupumuksen tutkimista hankaloittaa usein otoksen valikoituvuus henkilöihin, joiden työuupumusoireet ovat lieviä. Tutkimukset eivät yleensä tavoita vakavammista työuupumusoireista kärsiviä. Seuranta-ajat eivät myöskään ole olleet kovin pitkiä. Uupumusoireita saattaa kuitenkin esiintyä jopa kahdeksan vuoden ajan. (Kinnunen & Hättinen 2005, 45–46.) Myös tämän tutkielman aineistossa monet työuupuneet olivat kokeneet oireita useiden vuosien ajan. Tämän tutkimuksen vahvuutena on kuitenkin se, että haastateltavat ovat osallistuneet kuntoutuskurssille työuupumusoireilun vuoksi, minkä perusteella voitaneen olettaa, että työuupumuksen aste on lievää korkeampi. Toisaalta hoidon piiriin eivät välttämättä hakeudu kaikkein vakavammasta työuupumuksesta kärsivät.

Vaikka tutkimuksen tarkoituksena on ollut tarkastella psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä, tutkimuksella ei kuitenkaan saada luotettavasti selville sitä, mitkä tekijät vaikuttavat erityisesti työuupumusprosessin alkuvaiheeseen ja mitkä tekijät puolestaan ovat työuupumuksen etenemistä edistäviä tekijöitä. Todennäköisesti nämä tekijät ovat osittain päällekkäisiä eikä näiden tarkka erottaminen välttämättä olekaan tarpeellista. Voi olla kuitenkin niin, että tietyt riski- ja kuormitustekijät saavat merkityksen vasta työuupumusprosessin loppuvaiheessa ja siitä toivuttaessa. Haastattelujen perusteella minulle hahmottui kuitenkin kokonaiskuva työuupuneiden työssä kokemistaan psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä. Haastateltavat kuvasivat pääasiassa sosiaaliset suhteet työkalaverihin hyvinä. Sen sijaan alaisten ja esimiesten ja johtajien välisissä sosiaalisissa suhteissa olisi ollut parennettavaa. Monet tutkittavat korostivat myös työmäärän merkitystä työuupumuksen kehittymiseen, mutta toivat esille myös henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutuksen työmäärän kasvuun. Organisaation toimintatavoissa puutteita tuotiin esille erityisesti vuorovaikutuksessa ja kohtelun tasanpuolisuudessa.

Työuupumus on tutkimusaiheena melko sensitiivinen, sillä aihe on arkaluonteinen ja tutkittavat saattavat olla haavoittuvaisia (ks. Kylmä & Juvakka 2007, 144). Haastateltavien anonymiteetin turvaamiseen ja tutkimusaineiston huolelliseen säilyttämiseen onkin kiinnitetty huomiota tutkimusprosessin eri vaiheissa. Tutkielman valmistuttua hävitän aineiston omasta arkistostani. Lisäksi tutkijana olen pyrkinyt huomioimaan eettiset näkökohdat siinä, millaista kuvaa rakennan työuupumuksesta. Koska työuupumusta ei määritellä sairaudeksi (Tuunainen ym. 2011), en puhu potilaista, vaan käytän tutkimuksessani termejä työuupuneet tai työuupumuksesta kärsivät. Lisäksi olen pyrkinyt laajentamaan

työuupumusdiskurssin näkökulmaa yksilökeskeisestä myös sosiaalisen ja organisatorisen ympäristön huomioon ottavaksi.

Tutkimusaiheen osoittauduttua melko laajaksi, rajasin tutkimuksestani pois erityisesti analyysirungon ulkopuolelle jääviä havaintoja, sillä koin tutkimustehtävän kannalta ensisijaisena analyysirunkoon soveltuvien tekijöiden tutkimisen. Toinen syy rajata juuri nämä havainnot tutkimuksen ulkopuolelle oli se, että koin vaikeana psykososiaalisen riski- tai kuormitustekijän määrittelyn, silloin kun aikaisemmasta kirjallisuudesta ei saanut tähän tukea. Organisaatiossa ja työtehtävissä tapahtuvia muutoksia koskevat havainnot rajasin tutkimukseni ulkopuolelle, sillä Kääriäinen on (2002), Kinnusen (2004, 46) mukaan tutkinut näitä. Tutkimusaiheen laajuus ja käsiteltävän aineiston suuri määrä ovat voineet vaikuttaa myös siihen, että tutkijana en ole kyennyt huomioimaan kaikkia tutkimusongelman kannalta keskeisiä asioita (ks. Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003). Tutkijan on kyettävä myös arvioimaan omia lähtökohtia ja vaikutusta tutkimusprosessiin (Kylmä ym. 2003). Tuloksien tulkintaan ovatkin voineet vaikuttaa omat kokemukseni työelämästä. Lisäksi aineistoa koodatessa olen tehnyt valintoja esimerkiksi tilanteissa, joissa asia olisi voinut kuulua kahteen eri kategoriaan. Olen kuitenkin näissä tapauksissa pyrkinyt ottamaan huomioon asiayhteyden ja pyrkinyt tekemään ratkaisuja sen mukaan. Tutkimusmenetelmän heikkoutena on puolestaan se, että tutkimuksen lähtökohdat perustuvat aikaisempiin malleihin ja tietoa on kerätty näihin pohjautuen (ks. Tuomi & Sarajarvi 2009, 120). Toisaalta aikaisempien mallien vaikutusta tutkimustuloksiin on pyritty vähentämään ottamalla huomioon myös analyysirungon ulkopuolelle jääviä havaintoja.

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä ei ole mielekästä puhua tulosten tilastollisesta yleistettävyydestä, vaan tarkoituksena on pikemminkin ymmärtää sitä todellisuutta, jonka tutkimukseen osallistuvat jakavat. Laadullisen tutkimuksen tuottamaa tietoa tuleekin arvioida suhteessa siihen, millaisesta ympäristöstä, kulttuurista ja yhteisöstä tutkimusaineisto on peräisin. (Kylmä & Juvakka 2007, 79–80.) Aineisto on kerätty yksilötason kuntoutuskurssilla, jonka tavoitteina olivat henkilökohtaisten muutoksien aikaansaaminen ja näiden arvioiminen (Kinnunen 2004, 9–10). Vastauksissa saattaakin korostua kuntoutuksessa käsitellyt asiat. Tämän tutkimuksen tulokset kuvaavat kuntoutukseen osallistuneiden työuupuneiden kokemuksia työn psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä eivätkä tulokset ole siirrettävissä (ks. Kylmä & Juvakka 2007, 129) kuntoutukseen osallistumattomiin työuupuneisiin saatika työntekijöihin, jotka eivät kärsi työuupumuksesta.

Tutkittavat erosivat työuupumuksen alkamisajankohdan, keston ja toipumisen suhteen. Erityisesti niiden haastateltavien kohdalla, joilla ensimmäiset oireet olivat ilmaantuneet jo vuosia sitten, on takautuva haastattelu saattanut aiheuttaa muistiharhaa vastauksiin. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa kuitenkin se, että tutkimuksen aineistona ovat olleet haastattelut kokonaisuudessaan. Jos olisin käsitellyt tutkimuksessani vain vastaukset esimerkiksi kysymyksiin ”Miten koit uupumuksen alkuvaiheessa työsi ja työtilanteesi?” tai ” Miten näet, vaikuttiko työsi tai työtilanteesi tuolloin uupumukseksi syntyyn?” olisi tutkimuksen antama kuva työn psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä ollut huomattavasti suppeampi. Havaitsinkin tutkimusta tehdessäni, että psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä tulee esille esimerkiksi kysyttäessä, miten työelämän tulisi muuttua haastateltavan kohdalla uupumuksen helpottamiseksi, jolloin haastateltava vastauksessaan reflektoi kokemiaan kuormitustekijöitä.

Tutkielman heikkouksia ovat puolestaan, että en ole itse suunnitellut ja suorittanut aineistonkeruuta eikä aineistoa ole alun perin kerätty tätä tutkielmaa varten. Mahdollisesti olisin ymmärtänyt paremmin haastateltavien tarkoittamat merkitykset, jos olisin ollut itse haastattelijana. Lisäksi joillakin toisilla kysymyksenasetteluilla psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät olisivat voineet tulla esiin vielä paremmin. Onkin mahdollista, että tässä aineistossa jotkut psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät korostuvat tai jäävät huomiotta aineistonkeruun alkuperäisestä tutkimustehtävästä johtuen. Tutkimuksen uskottavuutta parantaisi myös se, jos minulla olisi ollut mahdollisuus keskustella tutkimustuloksista tutkittavien kanssa ja näin vahvistaa tulkintani oikeellisuutta (ks. Kylmä & Juvakka 2007, 128).

8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tulosten perusteella työuupuneet ovat kokeneet työssään erilaisia psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä sekä työn sisällöllisten, sosiaalisten suhteiden että organisatoristen tekijöiden suhteen. Verrattaessa tuloksiani Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (2010, 39) kaavioon psykososiaalisista riskeistä havaitaan, että työuupuneet kuvasivat osa-alueisiin (työn sisältö, työmäärä ja -tahti, työvuorot, hallinta, organisaation kulttuuri ja toiminta, henkilösuhteet, rooli organisaatiossa ja urakehitys) kuuluvia riskitekijöitä monipuolisesti. Työuupuneet olivat mahdollisesti kokeneet myös ympäristöstä ja laitteistosta aiheutuvia kuormitustekijöitä sekä kodin ja työn yhteensovittamisessa olevia ongelmia, mutta näitä ei tässä tutkimuksessa tarkasteltu. Tutkielmassa kuvattiin työuupuneiden kokemuksia työn psykososiaalisista riski- ja kuormitustekijöistä ja näiden merkitystä työuupumuksen kokemisessa. Tulokset antavat näkökulmia siihen, miten psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä voidaan hallita ja ennaltaehkäistä työn suunnittelu-, organisointi- ja johtamiskäytänteitä kehittämällä.

Työkyvyn määrittelyn painopiste on siirtynyt sairauskeskeisyydestä työkyvyn sekä työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainon arviointiin. Käsite on myös laajentunut moniulotteisten mallien sisältäessä työyhteisön, johtamisen, yhteisöllisen työn hallinnan ja työelämän ulkopuolella olevat ympäristöt osaksi työkyvyn rakentumista. Työkyvyn käsite ei olekaan pysyvä, vaan muuttuu yhteiskunnan kehityksen, sairastavuuden ja tutkimuksen moninaistumisen myötä. Eri toimijat määrittelevät työkyvyn myös eri tavoin, mutta yhtenäinen näkemys on siitä, että työkyky muodostuu vuorovaikutuksessa yksilön, työn ja ympäristön kanssa. (Ilmarinen ym. 2006, 17–20.) Psykososiaalisia työoloja tulee ensisijaisesti kehittää riskitekijöitä poistamalla tai vähentämällä. Työntekijän stressinsietokykyä vahvistavat tai tilanteen etenemistä estävät interventiot ovat kuitenkin tarpeellisia, jos riskitekijöiltä ei voida täysin välttyä. Lisäksi kuntoutusta tai muuta työhön palaamista tukevaa toimintaa tarvitaan tilanteissa, joissa psykososiaaliset riskitekijät ovat jo aiheuttaneet terveystahittoja. (Eurofound & EU-OSHA 2014, 66–67.) Psykososiaalisia riski- ja kuormitustekijöitä tulee ehkäistä primaari-, sekundaari- ja tertiaaritasoilla. Psykososiaalinen kuormitus työssä voi olla hyvin raskasta, mikä on huomioitu myös uudessa työuraeläkkeessä mahdollistamalla eläkkeelle siirtyminen ennen vanhuuseläkeikää (Sosiaali- ja terveysministeriön Internet-sivut 2015). Psykososiaalisten riskien hallintaan ja ennaltaehkäisyyn tuleekin kiinnittää aikaisempaa enempää huomiota työn vaatimusten ja työelämän muuttuessa.

Tutkimukseni havaintojen perusteella ehdotan seuraavia jatkotutkimusaiheita:

- Luottamuksen rakentaminen esimies-alaisuudessa. Millaiset tekijät rakentavat tai heikentävät luottamusta esimieheen tai johtajaan? Miten työuupumus on yhteydessä luottamukseen esimiestä tai johtoa kohtaan?
- Esimiehen rooli työuupuneen tukemisessa. Miten esimies voi tukea työuupuneen työssä jaksamista?
- Työstä palautuminen. Mitkä tekijät edesauttavat työstä palautumista työn sisällöllisten, sosiaalisten suhteiden ja organisatoristen tekijöiden suhteen? Millaisia palautumiskeinoja työuupuneet käyttävät?
- Työhön palaaminen työuupumuksen jälkeen. Mitkä tekijät edesauttavat tai vaikeuttavat työuupuneen työhön palaamista?

LÄHTEET

- Ahola, K. 2006. Työuupumustilanteen käsittely ja työuupuneen tukeminen. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö, & M. Vartia (toim.), *Työterveyspsykologia* (166–176). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Suomen lääkärilehti*, 59(43), 4109–4113.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2005. The relationship between job-related burnout and depressive disorders – results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 88, 55–62.
- Ahola, K., Kivimäki, M., Honkonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J. & Lönnqvist, J. 2008. Occupational burnout and medically certified sickness absence: A population-based study of Finnish employees. *Journal of Psychosomatic Research*, 64, 185–193.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Huuhtanen, P., Koskinen, A. & Väänänen, A. 2009. Occupational burnout and chronic work disability: An eight year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of Affective Disorders*, 115, 150–159.
- Ahola, K. & Hakanen, J. 2010. Terveysammattilaisten työuupumus: erityisenä haasteena vuorovai-
kus auttamistyössä. *Duodecim*, 126, 2139–46.
- Ahola, K., Pulkki-Råback, L., Kouvonon, A., Rossi, H., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2012a. Burnout and behavior-related health risk factors. Results from the population-based Finnish health 2000 study. *J Occup Environ Med*, 54(1), 17–22.
- Aira, M. 2005. Laadullisen tutkimuksen arviointi. *Duodecim*, 121, 1073–77.
- Alho, I. & Ruuska, P. 2002. *Työuupumus merkitysorganisaatioiden näkökulmasta*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Psykologian pro gradu -tutkielma.
- Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E. & Kristensen, T. S. 2005. Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: Findings from 3-year follow up of the PUMA study. *J Occup Environ Med*, 47(10), 1015–1025.
- Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., Villadsen, E., Diderichsen, F. & Kristensen, T. S. 2010. Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. Prospective results of the Danish PUMA study among human service workers. *J Occup Environ Med*, 52(10), 964–970.
- Cheng, Y., Chen, I-S., Chen, C-J., Burr, H. & Hasselhorn, H. M. 2013. The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Journal of psychosomatic research*, 74, 213–220.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. 2010. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834–848.
- Eskola, K., Huuhtanen, P. & Kandolin, I. 2009. *Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997–2008*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 45. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Eurofound & EU-OSHA. 2014. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2010. *European survey of enterprises on new and emerging risks. Managing safety and health at work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2012. *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER)*. European risk observatory. Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2014. *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. European risk observatory. Literature review. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hakanen, J. 2005. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19, 49–70.
- Helkavaara, M., Saastamoinen, P. & Lahelma, E. 2011. Psychosocial work environment and emotional exhaustion among middle-aged employees. *BMC Research Notes*, 4(101), 1–9.
- Hongisto, H. & Pietinhuhta, P. 2003. *Työuupumus ja depression merkitysorganisaatio – kokemuksellinen näkökulma*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Psykologian pro gradu -tutkielma.
- Honkonen, T. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika, & J. Uitti (toim.), *Työstä terveyttä* (70–84). Helsinki: Duodecim.
- Honkonen, T. 2011. Mielenterveys, mielenterveyden häiriöt ja työ. Teoksessa J. Uitti, & H. Taskinen (toim.), *Työperäiset sairaudet* (482–516). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2006. The association between burnout and physical illness in general population – results from the Finnish health 2000 study. *Journal of Psychomatic Research*, 61, 59–66.
- Härkänen, T. & Koskinen, S. 2012. Aineisto ja menetelmät. Teoksessa S. Koskinen, A. Lundqvist, & N. Ristiluoma (toim.), *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011* (16–29). Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 68/2012. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia* (17–34). Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos.
- Innanen, H. 2014. *Occupational well-being. The role of areas of worklife and achievement and social strategies*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. & Toppinen-Tanner, S. 2003. Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work and stress*, 17(2), 109–122.

- Karasek, R. A. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24, 285–308.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen S., Viluksela, M. & Virtanen, S (toim.). 2013. *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., Hättinen, M., Toskala, A., Männikkö, K., Pekkonen, M., Sörensén, L., Mauno, S., Aro, A. & Alén, M. 2004. *Työuupumus: arviointi, kehittyminen ja intervention vaikuttavuus*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 350.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen., T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (38–55). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinnunen, U., Perko, K. & Virtanen, M. 2013. Esimiehen johtamistyylin yhteys työntekijän kokemaan työuupumukseen ja sairaana työskentelyyn. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 50, 59–70.
- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? *Duodecim*, 199, 609–15.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Jiang, S., Elechi, O. O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J. M. & Dupuy, P. 2010. The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of criminal justice*, 38, 7–16.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. 2004. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in occupational stress and well being*, 3, 91–134.
- Leiter, M. P., Hakanen, J. J., Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A. & Väänänen, A. 2013. Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 959–973.
- Lindblom, K. M., Linton, S. T., Fedeli, C. & Bryngelsson, I-L. 2006. Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51–59.
- Lundqvist, D., Reineholm, C., Gustavsson, M. & Ekberg, K. 2013. Investigating work conditions and burnout at three hierarchical levels. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(10), 1157–1163.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työolobarometri – Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työ ja yrittäjyys*, 32, 1–131.
- Moilanen, E. 2013. *Perheen diskurssit työuupuneiden haastatteluissa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Sosiologian pro gradu -tutkielma.

- Mäkikangas, A., Hättinen, M., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. 2012. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 49, 60–68.
- Nielsen, M.B. & Einarsen, S. 2012. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and stress*, 26(4), 309–332.
- Perhonen, U. 2012. *Kohti henkilökohtaista. Suomalaisen palkkatyön merkityksen muutoksia suurten ikäluokkien ja jälkimodernien sukupolvien välillä*. Helsinki: Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma.
- Rikala, S. 2013. *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rovasalo, A. 2011. Työuupumus ja masennustila. Teoksessa T. Heiskanen, M. O. Huttunen, & J. Tuulari (toim.), *Masennus* (245–254). Helsinki: Duodecim.
- Sauni, R., Lagerstedt, R. & Ahola, K. 2011. Miten työuupumusta hoidetaan työterveyshuollossa? *Suomen lääkärilehti*, 66(14), 1212–1213a.
- Siegrist, J. 1996. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Simha, A., Elloy, D. & Huang, H-C. 2014. The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management decision*, 52(3), 482–504.
- Sinokki, M. 2010. Työyhteisö – uhka ja tuki mielenterveydelle. *Duodecim*, 126, 1803–9.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2001. *Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015 -kansanterveysohjelmasta*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suominen, T. & Henriksson, L. 2008. Työnjako vanhusten kotihoidossa. *Yhteiskuntapolitiikka* 73(6), 625–639.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suvisaari, J., Ahola, K., Kiviruusu, O., Korkeila, J., Lindfors, O., Mattila, A., Markkula, N., Marttunen, M., Partonen, T., Peña, S., Pirkola, S., Saarni, S., Saarni, S. & Viertiö, S. 2012. Psykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa S. Koskinen, A. Lundqvist, & N. Ristiluoma (toim.), *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011* (96–101). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 68/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R. & Mutanen, P. 2002. The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555–570.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 9. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuunainen, A., Akila, R. & Räisänen, K. 2011. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? *Duodecim*, 127, 1139–46.

Vartia, M. & Hirvonen, M. 2012. Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.), *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset* (s. 67–81). Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos.

Zopiatis, A. & Constanti, P. 2009. Leadership styles and burnout: is there an association? *International journal of contemporary hospitality management*, 22(3), 300–320.

Elektroniset lähteet

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2012b. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 25.9.2014.

Eläketurvakeskuksen ylläpitämät Internet-sivut. 2014. Eläkeuudistuksen sisältöehdotus valmistunut. Saatavissa: <http://www.elakeuudistus.fi/ajankohtaista/elakeuudistuksen-sisaltoehdotus-valmistunut.html> 11.1.2015.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Internet-sivut. 2015a. Kansalliset koordinoitimet. Saatavissa: <https://osha.europa.eu/fi/oshnetwork/focal-points> 15.1.2015.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Internet-sivut. 2015b. Terveellinen työ -kampanjat. Saatavissa: <https://osha.europa.eu/fi/campaigns> 15.1.2015.

Helsingin Sanomat. 2014a. 31.8.2014. ”Työsuhteen oli tarkoitus olla ikuinen.” Ura. Saatavissa: <http://www.hs.fi/ura/a1409287989356?jako=a6ba98d232b874ec02bc23427513dc14> 31.8.2014.

Helsingin Sanomat. 2014b. 14.9.2014. Töissä lääkkeiden voimalla. Työterveyslääkäri Jari raataa töissä, vaikka on sairaampi kuin potilaansa. Ura. Saatavissa: <http://www.hs.fi/ura/a1410492783491> 14.9.2014.

Helsingin Sanomat. 2014c. 24.9.2014. Vain joka neljäs pomo osaa edistää alaisten hyvinvointia työssä. Ura. Saatavissa: <http://www.hs.fi/ura/a1411525389855> 24.9.2014.

Jyväskylän yliopiston Internet-sivut. 2015. Opettajankoulutuksen lähtökohta ja tavoitteet. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/edu/opiskelu/oppaat/edu-opetussuunnitelmat/EDU-OPS-2014-2017/OKL-OPS-2014-17/opettajankoulutuksen-lahtokohta-ja-tavoitteet> 30.4.2015.

Kinnunen, U. 2001. Työuupumushaastattelut 2001 [elektroninen aineisto]. FSD2437, versio 2 (2009-09-30). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2009. Saatavissa: https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2437?tab=description&study_language=fi 30.9.2014.

Maailman terveysjärjestön Internet-sivut. 2014. Mental health: a state of well-being. Saatavissa: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/ 4.3.2015.

Muinenen, T., Rintala, J., Rätty, T. & Häkkinen, K. 2013. Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42. Tampere: Työsuojeluhallinto. Saatavissa: http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Epaasiallinen_kohtelu_TSO_42_netti.pdf 5.4.2015.

- Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. *Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 18. Saatavissa: <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1880878> 20.10.2014.
- Opetusalan Ammattijärjestön OAJ:n Internet-sivut. 2015. Opettajan ammattietiikka ja eettiset periaatteet. Saatavissa: <http://www.oaj.fi/cs/oaj/opettajan%20ammattietiikka%20ja%20eettiset%20periaatteet> 30.4.2015.
- Sosiaali- ja terveysministeriön Internet-sivut. 2015. Eläkeuudistuksen yksityiskohdista sovittu – uudistus etenee aikataulussa. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1907898> 12.5.2015.
- Työterveyslaitoksen Internet-sivut. 2014. Työn imu. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx 26.9.2014.
- Yle-uutiset. 2014a. 9.10.2014. Joka toinen Ylen kyselyyn vastannut tuomari ei ehdi perehtyä riittävästi oikeusjuttuihin. Kotimaa. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/yle_uutisten_kysely_puolet_tuomareista_ei_ehdi_perehtya_oikeusjuttuihin_riittavasti/7484399 9.10.2014.
- Yle-uutiset. 2014b. 27.10.2014. Professori: Tehokkuustempoilu mennyt överiksi kaikilla elämänalueilla. Kotimaa. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/professori_tehokkuustempoilu_mennyt_overiksi_kaikilla_elamanalueilla/7545572 27.10.2014.

LIITTEET

LIITE 1. Haastattelurunko. Kinnunen, U. 2001. FSD2437 Työuupumushaastattelut.

TYÖUUPUMUSHAASTATTELU

Alkuinstruktio: Tässä haastattelussa on tarkoitus käydä läpi sitä, kuinka olet kokenut oman työuupumuksesi: miten se on alkanut, minkälaisien vaiheiden kautta se on edennyt ja missä vaiheessa olet juuri tällä hetkellä. Tarkoitus on keskustella näistä teemoista ja täyttää myös muutama lomake. Aivan aluksi pyytäisin Sinulta **suostumuksen** seuraaviin asioihin (--> anna suostumuslomake).

--> Ensinnäkin siihen, että antamiasi tietoja voidaan henkilötunnistamattomassa muodossa käyttää tieteellisessä tutkimuksessa. Toisin sanoen kaikki antamasi tieto on luottamuksellista ja raportoimme sen sellaisessa muodossa, että henkilöllisyytesi ei paljastu missään vaiheessa.

--> Toiseksi toivon, että Sinulle sopii, että nauhoitan haastattelun, jotta minun ei tarvitsisi kirjoittaa kaikkea muistiin.

Lähtisin liikkeelle kysymällä joitakin **taustatietojasi**, jotka ovat kokonaistilanteen hahmottamisen kannalta olennaisia (--> edetään taustatietolomakkeen mukaan).

I TYÖUUPUMUS TÄLLÄ HETKELLÄ

1. Miten kuvaisit uupumustilannettasi tällä hetkellä?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

--> Missä vaiheessa koet uupumuksesi olevan tällä hetkellä; onko uupumuksesi jo takanapäin vai oletko pikkuhiljaa toipumassa vai kuvaisitko tilannetta edelleen akuutiksi?

--> Kauanko työuupumusprosessisi on tähän mennessä kestänyt uupumuksen ensimerkeistä lähtien? (jos edelleen uupunut)/ Kauanko prosessi kesti paranemiseen/toipumiseen asti? (jos uupumus jo takana)

II TYÖUUPUMUKSEN SYNTY JA TAUSTA

Tarkoitus olisi käydä läpi koko uupumusprosessia lähtemällä liikkeelle alusta, eli jos palautat mieleen tuon ajan, jolloin koit uupumuksesi ensimerkit. --> **Mikäli haastateltavalla on ollut useita uupumusjaksoja, keskitytään ensimmäiseen ja tarkastellaan prosessia siitä eteenpäin.**

Prosessi:

2. Missä tilanteessa huomasit ensimmäisen kerran itsessäsi uupumuksen merkkejä?

2.1. Kuvaa tätä vaihetta ja niitä tilanteita, joissa uupumuksen merkit tulivat esille.

3. Mitä erilaisia uupumuksen merkkejä huomasit itsessäsi tuolloin?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

3.1. Millaisia kehollisia oireita tai tuntemuksia Sinulla oli?

3.2. Entä oliko Sinulla mitään muita tuntemuksia tai merkkejä yksityis- tai työelämässäsi, joiden ajattelit liittyvän uupumukseen? (--> kognitiiviset: esim. muistihäiriöitä, motivationaaliset: esim. työmotivaation laskua, affektiiviset: esim. masentuneisuutta)

Työtilanne:

4. Millainen työtilanteesi oli tuolloin? --> faktat

-työorganisaation tilanne

- työyhteisön tilanne (tällä tarkoitetaan ihmisuhteita työssä, työilmapiiriä) - **omat työtehtävät**

--> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

5. Miten koit uupuksen alkuvaiheessa työsi ja työtilanteesi? --> etsitään pääasiallista kokemusta (vrt.: listaus raskaus --> arvot)

--> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

6. Miten näet, vaikuttiko työsi tai työtilanteesi tuolloin uupumuksesi syntyyn? --> Ja jos vaikutti, miten ja mitkä tekijät erityisesti?

7. Miten koit itsesi työntekijänä uupumuksen alkuvaiheessa?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

7.1. Koitko muuttuneesi työntekijänä verrattuna tilanteeseen ennen uupumusta?

7.2. Miten näit itsesi suhteessa työtovereihisi?

--> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

8. Miten suhtauduit työhösi: kuinka tärkeä tai keskeinen asema työllä oli elämässäsi?

Yksityiselämä:

9. Millainen perhetilanteesi tai yksityiselämäsi tilanne oli tuolloin, kun huomasit ensimmäisen kerran uupumuksen merkkejä? --> faktat (perheellinen/perheetön; perhekriisit, muut kriisit; ks. listaus)

10. Miten näet, vaikuttiko perhetilanteesi tai yksityiselämäsi uupumuksesi syntyyn? --> **Ja jos vaikutti, miten ja mitkä tekijät erityisesti?**

11. Jos parisuhde & lapsia: Miten koit parisuhteesi ja vanhempana olon uupumuksen alkuvaiheessa? --> kokemukset

12. Miten kuvaisit, kuinka tärkeä tai keskeinen asema perheellä tai yksityiselämällä oli tuolloin elämässäsi?

Tunteet ja ajatukset:

13. Millaisia tunteita koit uupumuksesi alkuvaiheessa? --> **Onko muita tunteita, joita haluaisit tuoda esiin?**

14. Millaisia ajatuksia liikkui mielessäsi uupumukseesi liittyen?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

14.1. Millaisia ajatuksia Sinulla oli suhteessa omiin tunteisiin ja tuntemuksiin? Mitä ajattelit tunteistasi, joita kuvaisit? (apukysymys: jos katsot itseäsi ikäänkuin itsesi ulkopuolelta/ulkopuolisena, mitä ajattelit omista tunteistasi, joita kuvailit?)

14.2. Millaisia ajatuksia Sinulla oli yleisemmin suhteessa itsen? Mitä ajattelit itsestäsi/ millaisena näit itsesi? (apukysymys: jos katsot itseäsi tai kuvailemaasi tilannetta ikäänkuin itsesi ulkopuolelta/ulkopuolisena, mitä ajattelit tai millaisena näit itsesi?)

14.3. Millaisia ajatuksia Sinulla oli suhteessa muihin ihmisiin? Mitä ajattelit muista ihmisistä?

15. Mitä olisit halunnut tehdä uupuneena, jotta olotilasi olisi tullut paremmaksi?

III TYÖUUPUMUKSEN ETENEMINEN

Seuraavaksi näitten alkuvaiheitten kokemusten jälkeen olisi tarkoitus keskustella, kuinka uupumus eteni kohdallasi.

Prosessi:

16. Miten uupumuksesi erilaiset merkit muuttuivat uupumuksesi alkamisen jälkeen? Mitä on tullut lisää tai vähentynyt?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin (kysymykset kytketään siihen, mitä sanonut aiemmin kysymyksiin 3 ja 14)**

16.1. Miten keholliset oireesi ja tuntemuksesi muuttuivat?

16.2. Miten tunteesi muuttuivat?

16.3. Miten ajatuksesi suhteessa uupumukseen muuttuivat?

16.3.1. Miten ajatuksesi ovat muuttuneet suhteessa omiin tunteisiisi ja tuntemuksiisi? Mitä ajattelit uupumuksestasi ja siihen liittyvistä tunteistasi ja tuntemuksistasi uupumuksen jatkuessa?

16.3.2. Miten ajatuksesi ovat muuttuneet yleisemmin suhteessa itsen? Mitä ajattelit itsestäsi/millaisena näit itsesi, kun uupumus jatkui?

16.3.3. Miten ajatuksesi ovat muuttuneet suhteessa muihin ihmisiin? Mitä ajattelit muista ihmisistä uupumuksen jatkuessa?

Työtilanne:

17. Tapahtuiko työssäsi muutoksia uupumuksesi edetessä? (faktat)

-työorganisaation tilanne

- työyhteisön tilanne (tällä tarkoitetaan ihmisuhteita työssä, työilmapiiriä) - **omat työtehtävät**

--> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

18. Entä tapahtuiko siinä, miten koit työsi, muutoksia verrattuna uupumuksen alkuvaiheeseen?

(kokemukset)

19. Muuttiko oma suhteesi työhön ja sen tärkeyteen jollain tavoin uupumuksen edetessä?
(tärkeys/keskeisyys)

**20. Miten näet, oliko työssäsi sellaisia asioita, jotka edistivät uupumuksesi etenemistä? (-) -->
Onko muuta mitä haluaisit lisätä**

21. Entä toisin päin, oliko työssäsi sellaisia asioita, jotka ehkäisivät uupumuksesi etenemistä?
(+) --> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

Yksityiselämä:

22. Tapahtuiko perhe- tai yksityiselämässäsi muutoksia uupumuksesi edetessä? (faktat) -->
Tarkennetaan seuraavin kysymyksin, jos ei spontaanisti tule:

- **miten näet, oliko perhe-elämässäsi /yksityiselämässäsi sellaisia asioita, jotka edistivät uupumuksesi etenemistä? (-)**

- **entä toisin päin, oliko perhe-elämässäsi /yksityiselämässäsi sellaisia asioita, jotka ehkäisivät uupumuksesi etenemistä? (+)**

. --> **Onko muuta mitä haluaisit lisätä?**

23. Entä tapahtuiko siinä, miten koit perhe-elämäsi /yksityiselämäsi, muutoksia uupumuksen edetessä? (kokemukset)

24. Muuttiko oma suhteesi perheeseen ja sen tärkeyteen jollain tavoin uupumuksen edetessä?
(tärkeys/keskeisyys)

IV TYÖUUPUMUS JA SELVIYTYMINEN TÄLLÄ HETKELLÄ

25. Millä keinoilla olet voinut helpottaa olotilaasi vaikka edes hetkellisesti? (vapaa-ajan toiminta: harrastukset, ystävät; mistä saa voimia/virkistystä elämään?)

--> **Onko muita keinoja, joita haluaisit tuoda esiin?**

26. Minkälaista apua olet hakenut uupumukseesi ja missä vaiheessa?

--> **kysytään seuraavat kysymykset, jos vastaukset eivät tule spontaanisti esiin.**

--> **Oletko saanut lääkitystä? Milloin? Entä tällä hetkellä?**

--> **Oletko osallistunut kuntoutukseen? Milloin? Entä tällä hetkellä? --> Oletko osallistunut terapiaan? Milloin? Entä tällä hetkellä?**

--> **Oletko ollut sairaalomilla? Milloin? (kuinka monta/kuinka pitkiä)?**

27. Kuinka lähiomaisesi ovat suhtautuneet uupumukseesi?

28. Kuinka työtoverisi ovat suhtautuneet uupumukseesi? 29. Kuinka ystäväsi ovat suhtautuneet uupumukseesi?

Kysymykset 30-32 vain niille, joilla edelleen työuupumuksen merkkejä:

30. Mitä työelämässäsi tulisi Sinun kohdallasi muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi?

31. Mitä yksityiselämässäsi tulisi Sinun kohdallasi muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi?

32. Koetko, että omassa asenteessasi tai suhtautumisessasi työhön tulisi jotain muuttua, jotta uupumus merkittävästi helpottaisi ?

LOPETUS:

→Onko jotakin mitä haluaisit vielä sanoa? →Miltä tämä haastattelu Sinusta tuntui?

KIITOKSET!

LIITE 2. Analyysitaulukko työn sisällöllisistä tekijöistä. Esimerkki luokkien rakentumisesta.

Työn sisällölliset tekijät	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Luokka
	<p>”-- mulla oli haasteellinen työ, semmosta uuden toimintamuodon luomista ja aika itsenäinen työ. Mä koin, että multa odotettiin hyvin semmosta innovatiivista ja uutta luovaa otetta ja aktiivista otetta.--”</p> <p>”Toki se oli raskasta työtä. Se oli sitä toivotonta semmoista, että siihen ei ollut mitään semmoista, se piti ite vaan hoksata mitä sä teet. Ja apuja ei ollu, ku ei ollut mitään mallej aja esimerkkejä mitä nyt tehdään. Se oli käytännössä vaan kantapäähän kautta opittava miten tässä toimitaan--”</p> <p>”Ja sit tietysti se, että se työ on luonteeltaan semmosta, että siihen ei ole mitään valmista sabluunaa, et siinä joutuu koko ajan tilannekohtaisesti tekemään ne ratkaisut ja aika itsenäisesti--”</p>	<p>työssä vaaditaan innovatiivisuutta</p> <p>työhön ei valmiita malleja</p> <p>työhön ei valmiita malleja</p>	<p>työn suorittamiseen liittyvä epävarmuus</p>	<p>työn sisältö</p>
	<p>”Joo, siis no tietysti tää, että mulla muuttu työtehtävä. Ja se se toi, se oli erittäin haasteellinen työtehtävä toki, se työtehtävän haasteellisuus vaikutti--”</p> <p>”--Ja sit nää sairaanhoidolliset työhän meillä on lisääntyny Ja tota ne on aika vaativia.”</p> <p>”-- no se johtu varmaan siitä työstä, että mä koin olevani niinku riittämätön, että mulla oli riittämättömästi tietoa, ja mun piti opiskella aika paljon se vuoden aikana.”</p>	<p>työtehtävän haasteellisuus</p> <p>työtehtävän vaativuus</p> <p>ammattitaitoon nähden liian vaativa tehtävä</p>	<p>työtehtävien vaativuus</p>	<p>työn sisältö</p>
	<p>”--Ei oo mitään päämäärää, tarkotusta tai tämmöstä, että minkä eteen... Tietysti niitä tarkoituksia ja päämääriä tulee aina silloin tällön postista niitä laskuja, kun sieltä tulee.--”</p> <p>”-- On jäänyt sit miettimään sitä, että kun työ ei anna, vaan ottaa enemmän. Eli niin sanotusti joku syö mun repustani, et siis tavallaan mä en pysty sitä ite täyttään koko ajan eikä se oo</p>	<p>työllä ei ole tarkoitusta</p> <p>työ vie enemmän voimavaroja kuin antaa</p>	<p>työn sirpaleisuus ja merkityksettömyys</p>	<p>työn sisältö</p>

	<p>tarkotuskaan työssä, et täytyshän sitä niin kun evästä tulla sitten jostakin aina semmosen tilanne.--”</p> <p>”-- Toisaalta se ympäristö oli tällanen niinku mä kuvasin, se ei niinku arvostanu sitä mun erityisasiantuntemusta vaan se käytti mua suorittajana. Mä olin väline, joka tekee suoritteita, mä en ihmisenä oo minikään arvonen, kunhan mä teen niitä suoritteita siinä.--”</p> <p>”--Mullakin on tota koulustusta ja sitä ois kiva käyttää johonkin muuhun ku linja-autolla ajamiseen, jonne ei todellakaan tarvita sitä. Se tietysti on yks syy, mikä rassaa siellä pohjalla.--”</p> <p>”--Mä joudutaan oikeestaan painimaan aika paljon semmosien käytännön asioiden puitteissa, mitkä ei niin kun meille kuulu, et kun me saatais keskittyä siihen omaan potilastyöhön vaan, niin se helpottais aivan hirvittävästi.”</p> <p>”-- Mä en tiedä mikä tässä terveydenhuoltoalan ihmisenä, niin tämä työmäärä, ja työnsisältö. Meillä kellään ei ole aikaa pysähtyä siihen olennaiseen. Tämä yleinen ilmiö meidän keskellä, nuorempiekin.-- Mut siitä huolimatta se ei riitä siihen perustehtävään.--”</p> <p>”--Opettajaksi olen tullut, mutta opettajan en ehdi luokassa oleen ja hirvee ristiriitatilanne, että en saa sitä mun...todellista tehtävää en ehdi tekeen.”</p> <p>”-- varmaan siis se, että koko ajan on sellainen olo, että tärkein tehtävä jää hoitamatta niin se on niin ku semmosen työtilanteeseen vaikuttava tekijä.”</p>	<p>työssä ei voi hyödyntää osaamistaan</p> <p>työ ei vastaa koulutusta</p> <p>ei mahdollisuutta keskittyä perustehtävään</p> <p>aika ei riitä perustehtävään</p> <p>todellista tehtävää ei ehdi tekemään</p> <p>tärkeintä tehtävää ei ehdi hoitamaan</p>		
	<p>”-- koska työ sosiaalisesti kaaheen kuormittavaa, eli siihen liittyy paljon ihmisten kanssa olemista ja jotenkin se vaatii semmoisia voimavaroja-- työviikon jälkeen on niin väsynyt ettei jaksa enää puhua vaan haluaa olla yksin ja hiljaa ja olla puhumatta kenenkään kanssa.--”</p>	<p>työ on sosiaalisesti kuormittavaa</p>	<p>työn sosiaalinen kuormittavuus ja ihmiskontaktien pinnallisuus</p>	<p>työn sisältö</p>

	<p>”--Tavallaan jotenkin tämmönen ammatti, joka on koko ajan ihmisten kans olemista, niin sit kun meillä on opetusharjoittelijat, niin kaikki päivät on neljään asti täynnä sitä semmosta keskustelemista ja puhumista. Sit huomaa, et kotona on niin kun ihan kiva tyhjästä päästä jotenkin vaan olemalla.--”</p> <p>”Se ihmiskontaktien määrää pitäis vähentää.-- se kontakti jää niin näennäiseksi, et se tuntuu kauheen pahalta. Kun ei yhtään ehdi kuunnella, mitä toisella on sanottavaa ja silti pitäis vastata sille jotakin, niin on koko ajan semmonen olo, ettei ookaan oikeesti läsnä siinä tilanteessa. Se on varmaan se asia, joka siinä työssä uuvuttaa kaikkein eniten.--”</p> <p>”--Ja sit tietysti se, kun on hyvin paljon erilaisia yhteistyötohoja ja erilaisia ihmisiä, niin se miun työ on hyvin paljon semmosta rajapintatyötä, et mie oon useissa asioissa semmonen välittäjä, elikkä miun pitää olla koko ajan, pitäs olla, hirveen herkkä ja valveilla.--” (Nainen, 40-vuotta) 4.</p> <p>”--mä olin koko vuoden niin että mä en keskustellut vanhempien kanssa. Kun meillä on aina ne kahden keskiset keskustelut.-- Mä sanoin mun työkaverille, että mä en jaksa. Ja sitten hän hoiti ne. Että se oli yks semmonen kanssa, että kun siinä täytyy niin hirveen tarkkaan valita sanansa ja kaikkee, että se on mun mielestä hirmu vaikee juttu, niin sen mä jätin tekemättä.--”</p> <p>”-- Sellanen rupeaa pisemmän päälle rassaamaan ja kun neuvotteluja miettii ja samalla pitäis olla asiakaspalvelussa ja palvella asiakkaat hyvin, ettei ne huomaa, et mä jotain muuta ajattelen, niin ei tässä kovin kauaa tarvi mennä, niin olen jouluun mennessä taas aivan uupunut.”</p> <p>”-- Ja hyvin paljon se, että meillä on ne harjoittelijat ja että</p>	<p>työn vuorovaikutteisuus</p> <p>ihmiskontaktien määrä ja niiden jääminen pinnalliseksi</p> <p>vuorovaikutteinen työ vaatii tarkkaavaisuutta ja keskittymistä</p> <p>vuorovaikutteisessa työssä sanat tulee asettaa harkiten, mikä on kuormittavaa</p> <p>työ vaatii tunteiden piilottamista</p> <p>työ vaatii näyttelemistä</p>		
--	--	---	--	--

	<p>mä en halua mokata yleisön silmissä, että tavallaan sitä pitää teatteria koko ajan. Se on yks asia, mutta se ei ole ainoa.--”</p>			
	<p>HJA:”Vaikuttiko sinun mielestäsi sen hetkinen työtilanne uupumuksen syntyyn?” HVA:”No, kyllä se varmaan silleen määrällisenä vaikutti, ei ehkä niin ku muuten, -- mutta tota, mää epäilen että suurempi syy on se, että se määrä oli vaan niin hirvee, että se johtu siitä.”</p> <p>”-- Itseasiassa mä luulen, et että esimerkiksi tämmönen niinku joku uupumisprosessi, joka on sit taas sieltä sitten niinku vuosien takaa, niin silloin mulla oli ihan liikaa töitä ja ja ihan absoluuttisesti liikaa töitä, töitä.--”</p> <p>”-- Se työmäärä oli kasvanut aika runsaaksi, sitä vaan teki ja teki.--”</p> <p>”-- se on vaan pelkkää työväsymystä. Siis sillä tavalla, että on liikaa ollut sitä työtä.”</p> <p>HJA: ”MILLANEN SUN TYÖTILANNE SILLON UUPUMUKSEN ALKUVAIHEESSA OLI? HVA: ”Työtilanne oli, että oli paljon töitä.”</p> <p>”-- kyllähän sen tietää, et se liiallinen työmäärä on kokonaan. Kyllähän se mun työuupumus johtuu liiallisesta työmäärästä--”</p> <p>”-- eli tuntu, että se työaika ei riitä siihen työmäärään.”</p> <p>”-- se on semmonen monen vuoden aikana, työpaineitten, liian suuren suhteessa olevan käytettävissä olevaan työaikaan ja työmäärään.--”</p> <p>”Työpaineet oli kovat, oli pankki fuusiot, joka vaikutti mun työhön paljon, se työmäärä oli mahtava.--”</p> <p>”--se oli ehkä vaan sitä, että kun sitä oli vaan tehny niin paljon, et semmosia viikkotuntimääriä, kun me tehtiin, niin se oli ihan</p>	<p>työmäärä vaikuttaa uupumuksen syntyn</p> <p>uupumusprosessin alussa töitä liikaa</p> <p>työmäärän runsaus</p> <p>työn paljous</p> <p>uupumuksen alkuvaiheessa paljon töitä</p> <p>työuupumuksen syynä työmäärä</p> <p>liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan</p> <p>liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan</p> <p>suuret työpaineet ja työmäärät</p> <p>suuri viikkotuntimäärä</p>	<p>työmäärä</p>	<p>työmäärä, -tahti, aikapaineet ja työvuorot</p>

	<p>niin ku toisaalta ihan älytöntä, ku ajattelee näin jälakeen päin.”</p> <p>”-- haluaa tehdä työn hyvin ja ei pysty tinkimään siitä periaatteesta vähään aikaan ennen kuin tajuaa sitten, että ei sitä ole mitenkään mahdollista antaa kaikkeaan, vaikka määrätömästi sen työmäärän lisääntyessä.--”</p> <p>HJA: ”Entä miten sää näät vaikuttiko se sun työ tai työtilanne tuolloin uupumuksen syntymiseen?”</p> <p>HVA: ”Voihan se tietysti se, työnmäärä ehkä oli, mä yritin niin ku liian paljon tehdä töitä, ku ei sillä raakasti sanonut että ei käy tai sitten hellitti jostai muusta--“</p> <p>HJA: ”Koitko itsesi muuttuneena työntekijänä ennen sitä tilannetta kun uupumus tuli?”</p> <p>HVA: ”-- sitä yritti niin ku vielä enemmän semmosta että pingottaa vähäsen, et olisko se nyt ollu sitä.-- Minähän otin sitten vielä, otin niitä lisäurakoita ja tein vapaallakin sitten, mä täyensin vielä niitä päiviä, että jos jos mä olin niin huono työntekijä viikolla, niin mä sit vapaapäivinä tein.”</p> <p>”--Sit ne sijaisten saannit, et kun meilläkin paljon oli siinä lapsia ja ihmisiä sairasteli, niin ikinä ei saatu sijaista, ei ikinä. Semmonen ylenmääräinen työmäärä ja sit kun oli ite uupumuksen partaalla siinä, niin ei jaksanu--”</p>	<p>tinkimättömyys työn laadusta</p> <p>vaikeus kieltäytyä töistä, työ etusijalla</p> <p>työn lisääminen uupumuksen edetessä</p> <p>henkilöressurssien riittämättömyys työmäärään nähden</p>		
	<p>”Mun työtilanne on koko aika ollu sellanen kun olen sitä työtä tehnyt että se on jatkuvaa pakkoahdistusta työtä. – Onhan siinä taukoja, mut sitten tehdään vähän tiheempää. Että se on päivittäin semmosta. että se rytmittyy määrätuille tunneille että on hirveä kiire ja sitten on vähän hiljaseempaa ja sitten taas nopeeta. Sellasta todella pakkoahdistusta.--”</p> <p>HJA: ”Vaikuttiko työtilanteesi ja työsi tähän työuupumukseesi</p>	<p>työ on pakkotahtista</p> <p>kiire</p>	<p>työtahti, kiire ja aikapaineet</p>	<p>työmäärä, -tahti, aikapaineet ja työvuorot</p>

	<p>ja mitkä tekijät siihen vaikuttivat?”</p> <p>HVA: ”Kyllä se vaikutti, siinä hän tuli sitte kiire mukaan kanssa, kiire ja semmonen levottomuus että en kerkiä, en kerkiä, enkä, että aina oli kiire ku yhestä paikasta lähti niin toiseen että, tuntu joskus syvällä rinnassa että, en mä kerkiä että, apua mä en kerkiä--”.</p> <p>HJA: ”-- NIIN MITKÄ TEKIJÄT VAIKUTTI UUPUMUKSEN SYNTYYN JA MITEN SIELLÄ TÖISSÄ?”</p> <p>HVA: ”En mä tiedä, kyl se päällimmäisenä on se ainainen kiire. Ei ole aikaa levähtää , hengähtää.”</p> <p>”-- se siinä oli koko ajan aistittavissa, että niin sanotusti tahti kiristyy koko ajan, niin elikkä aina tuli lisää tehtäviä, mitään ei lähetny pois, et se siinä oli.”</p> <p>HJA: ”PALATAAN TAAS SIIHEN, ETTÄ OLIKO TYÖSSÄ SEMMOSIA ASI-OITA, JOTKA EDISTI SITÄ UUPUMUSTA...”</p> <p>Hva: ”No onhan miun työ, se on sillä lailla, se ei rymity tasasesti, että selkeitä kiirehuippuja, ja selkeitä stressihuippuja, ja sit se, että se on niinku hirveen armoton, just kun jonkun tapahtuman deadline tulee, niin sit ne asia tehhään, menipä siihen miten paljon aikaa.--”</p>	<p>kiire, ei aikaa taukoihin</p> <p>työtahdin kiristyminen</p> <p>työn kasaantuminen ja tiukat aikataulut</p>		
	<p>”--Nyt kun katoo kelloo, et hei, mä saan 8 tuntia just ja just nukkuttua, niin sit tarvii suurin piirtein nousta ylös, niin sitä pitää mennä heti sänkyyn. Sitä on kuitenkin tavallaan ajamassa koko aika viel siin vaiheessa. Kemat on päällä vielä. Ei oo semmonen aah, nyt on loppu.--”</p> <p>”-- Muuten yks asia tuli muuten yhtäkkiä mieleeni tuolta kun sitä pohdittiin, että mitkä asiat työssä oli sitä kuormitusta.-- Sä tulet aamulla kahdeksaan ja pari tuntia opetat ja sit sulla on neljä tuntia hyppytunti ja sit sä tulet sinne kahdesta neljään ja taas opetat.-- se on hajanaista, et ei voi tehokkaasti tehdä.-- tommoset lukujärjestykset,</p>	<p>vuorotyö, palautumisajan vähäisyys</p> <p>hajanaiset ja joustamattomat työvuorot</p>	<p>työvuorot</p>	<p>työmäärä, -tahti, aikapaineet ja työvuorot</p>

	<p>jotka on ku haulikolla ammuttu, niin rikkinäinen. Se on ollu tosi rassaavaa ja ärsyttää.--”</p> <p>”Eli se valmiuskin on rasittavaa. Sehän on psyykkisesti rasittavaa, kun odotat, et millon tulee. Miä sanon, et mulla se varmasti ja monella, kun ihminen ammatissaan, mä muistan, kun ensimmäisen yön olin paloasemalla, niin sitten ku ei tienny, miten tulee hälyytys, niin kyllähän se pikkusen semmonen oli semmonen tilanne. - - Mutta alitajunnassa se takuulla pyörii eli se on tuossa jossain tahdosta riippumattomassa hermostossa kiinni se asia. Se varmasti siellä kieppuu ja siitä ei pääse eroon. Aina se on alitajunnassa.--”</p> <p>”-- Ei näillä työvuoroilla, mitä mä teen, niin ei siin oikein voi mitään muuta. Mä menen ilta-päivällä töihin ja tulen yöllä pois. Sitten nyt on varsinaista vapaa-aikaa, mitä on, niin sitä on hyvin vähän vuorokaudessa, jollon vois tehdä jotain muuta.” (Mies, 42-vuotta)</p> <p>”-- Mutta olen kokenut, että tämmönen 9-10 tunnin työpäivä vetää minut täysin mehut pois.”</p>	<p>odottamattomat työvuorot</p> <p>työvuorot rajoittavat muuta elämää</p> <p>pitkä työvuoro</p>		
	<p>”-- Mikä mua hirveesti rassaa, on tämmönen kello aikataulu, kellon kanssa kilpaa juokseminen ja jatkuva kiire. Sillon ku sen yhden mä tein sitä toista hommaa eli olin didaktikkona, niin silloin sai itte enemmän säätää niitä aikataulujaan. Niitä ei säätäny joku muu eli koulu, vaan niitä voi säätää paljon enemmän itse. Sillon mä erityisesti huomasin sen eron, että voi ihan rauhassa joskus tehdä jotakin eikä vain juosta kilpaa kellon kanssa.”</p> <p>”Kylläne on sitä, että käytännön työtä ja kaikki ne hallinnolliset työt ja sitten se ylhäältäpäin tuleva aikataulutusta stressaa aika paljon, että tietyt paperit pitää olla tiettyyn aikaan pääkonttorilla.”</p>	<p>heikot mahdollisuudet vaikuttaa aikatauluihin</p> <p>ylhäältä tuleva aikataulutusta</p>		<p>vähäiset vaikutusmahdollisuudet</p>

	<p>”-- Mä koen sen, et meillä on hirveen vähän niitä ihan todellisia vaikutusmahdollisuuksia näihin tapoihin, miten me tehdään työtä, siihen työmäärään. Tavallaan potilaskontakteihin meille ei oo rajattu sitä potilaitten määrää per päivä.--”</p> <p>HJA: ”TULEEKO MIELEEN MUUTA, JOKA OISI TYÖSSÄ EDISTÄNYT UUPUKSESI ETENEMISTÄ?” Hva: ”Työn määrä ja työn laatuakin tavallaan. En tiedä, ne tulee aina annettuna, että ei tiedä, mikä on aina tulossa. Lautakunnat määrää. Ei ole itellään sitä valtaa, työt pitää vaan saada tehdyksi tai mitä suunnitelmia nyt poliittisella tasolla on.--”</p> <p>”-- Se työ nyt luonteeltaan on semmosta kun on, etteihän siihen pääse oikein vaikuttaan millään tavalla muuta kun omalla asenteella, mut ei sitä asenteella ajeta sitä autoo.”</p> <p>”--Ja tota sit se, kun meidän pitää vastata semmosista asioista, mitä me ei niinku voida mitään--”</p>	<p>heikot mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään</p> <p>työt tulee annettuina, heikot mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön</p> <p>työn luonne rajoittaa työhön vaikuttamista</p> <p>vastuu asioista, joihin ei voi vaikuttaa</p>		
--	--	--	--	--