

Elina Saarinen

TYÖUUPUMUKSESTA JA SIITÄ SELVIYTYMINEN

SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN ELÄMÄNTARINOISSA

narratiiveja ja selontekoja

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Syyskuu 2020

TIIVISTELMÄ

Elina Saarinen: Työuupumuksesta ja siitä selviytyminen sosiaalityöntekijöiden elämäntarinoissa
Pro Gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalityö
Ohjaaja: Suvi Raitakari
Syyskuu 2020

Sosiaalityöntekijöiden työssä uupuminen on herättänyt paljon pohdintaa ja analysointia osallisten keskuudessa. Julkisuudessa on käsitelty pätevien sosiaalityöntekijöiden saatavuutta virkavastuullisiin työtehtäviin. Kuntien resurssipula näkyy työn kuormittavuudessa aikapaineina ja riittämättömyyden kokemuksena. Tässä pro gradu-tutkielmassa käsitellään työuupumukseen johtavia tekijöitä ja miksi työuupumus on olemassa oleva riski sosiaalityöntekijälle sekä miten työuupumuksesta voi toipua.

Tutkielman tavoitteena on tarkastella sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työuupumukseen johtaneista tekijöistä. Miten sosiaalityöntekijät itse selittävät työuupumuksen syitä ja miksi työuupumus tuli omalle kohdalle ja mitkä tekijät auttoivat toipumaan. Kirjoituspyynnössä pyydettiin lisäksi sosiaalityöntekijöitä perustelemaan, miksi he jäivät kokemuksensa jälkeen sosiaalityöntekijän tehtäviin. Aineisto on analysoitu narratiivisella sekä selontekojen analyysillä.

Narratiivisen analyysin keinoin muodostin kertomuksista kaksi tyyppitarinaa. Toisessa tulee esiin aloittelevien sosiaalityöntekijöiden työuupumusnarratiivi, jonka mukaan opiskeleva tai vasta valmistunut sosiaalityöntekijä asettaa itselleen korkeat tavoitteet ja pyrkii selviämään työtaakastaan itsenäisesti. Kokeneen sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivissa tulee esiin pitkäaikainen sosiaalialan kokemus, korkeat tavoitteet ja pyrkimys edetä työuralla. Työuupumus tulee työuran myöhemmässä vaiheessa työtehtävien kasaantuessa ja vaatimusten lisääntyessä.

Selontekojen analyysissä tarkastellaan sitä minkälaisia selityksiä sosiaalityöntekijät antavat työuupumukseen johtaneista tekijöistä ja siitä selviytymisestä. Tarkastelen sitä, mitä merkityksiä sosiaalityöntekijät uupumuksen syntymiselle ja minkälaisilla tavoilla he ovat siitä pyrkineet selviämään ja toipumaan.

Tulosten perusteella tulee esiin sosiaalityöntekijöiden korkea sitoutuneisuus ja tahto tehdä työtään hyvin haasteista huolimatta. Työuupumukseen ajaudutaan useimmiten pikkuhiljaa ja ensin huomaamatta, myöhemmässä vaiheessa työuupumusta pyritään sietämään ja selviämään hyödyntämällä esimerkiksi loma-aikaa levolle. Työuupumuksesta toipuminen näyttää olevan vahvasti riippuvaista siitä missä vaiheessa siihen reagoidaan. Mitä pidemmälle uupuminen on päässyt etenemään sitä pidempään toipuminen vie. Sosiaalityöntekijöiden toipumista edesauttoivat hyvät työterveyshuollon palvelut, lepo, unen laatuun panostaminen, hyvä työyhteisö sekä esimiehen tuki ja työn sisällön ymmärtäminen.

Avainsanat: Sosiaalityö, työuupumus, stressi, työuupumuksesta toipuminen, narratiivinen tutkimus, narratiivinen analyysi, selontekojen analyysi.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

ABSTRACT

Elina Saarinen: About occupational burnout and overcoming it in social workers' life stories
Master's Thesis
Tampere University
Social Work
Supervisor: Suvi Raitakari
Autumn 2020

Occupational burnout of social workers has raised a lot of discussion and analysis among the involved. Availability of social workers to positions with official liability has been discussed in public. Lack of municipal resources can be seen in workload as a time pressure and a feeling of inadequacy. The main themes in this pro gradu thesis are the causes leading to occupational burnout and the questions of why occupational burnout is a real threat to a social worker and how it is possible to recover from occupational burnout.

The aim of this thesis is to examine social workers' experiences of circumstances leading to occupational burnout: how social workers explain the causes of their own occupational burnout, why they were struck by occupational burnout and what helped them to recover. The social workers in this study were additionally asked to write about the reasons why they decided to stay in social worker career after their occupational burnout experience. The writings were analysed by narrative and account analysis.

By the means of the narrative analysis I constructed two story types from the experiences of the social workers. The first story type consists of the occupational burnout narrative of the novice social workers according to which social worker student or recently graduated aims high and tries to cope with his or her workload self-sufficiently. Long experience in social sector, high goals and pursuit to progress professional career show up in the occupational burnout narrative of the experienced social worker. Occupational burnout will emerge at a later stage when work tasks start to pile up and work requirements get higher. In the account analysis the aim is to examine the explanations the social workers give to the causes leading to occupational burnout and overcoming it. I examine the meanings the social workers give to the origins of their occupational burnout and by what kind of means they have tried to cope with it and recover from it.

The results reveal the high commitment of the social workers and their will to do their work well despite challenges. They drift to occupational burnout little by little, at first unawares and at a later stage they try to endure it and cope with it by resting to the full on vacations. Recovery from occupational burnout seems to be strongly dependent on the stage at which it is responded to. The farther the occupational burnout has progressed the longer the time the recovery takes. The recoveries of the social workers were contributed by high quality services of occupational health care, rest, investment to sleep quality, good work community, support from supervisor and understanding of the essence of the work.

Key words: social work, occupational burnout, stress, recovery from occupational burnout, narrative study, narrative analysis, account analysis

The originality of this thesis has been inspected by OriginalityCheck software.

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHYVINVOINNISTA TYÖUUPUMUKSEEN JA SIITÄ SELVIITYMISEEN – PROSESSINÄKÖKULMA.....	5
2.1 Työhyvinvointi lähtötilana	5
2.2 Miksi stressi haastaa työhyvinvoinnin?.....	7
2.3 Pitkittynyt stressitila johtaa työuupumukseen	11
2.4 Työuupumuksen hoito ja siitä toipuminen.....	13
3 SOSIAALITYÖN VAATIVA ASiantuntijatehtävä.....	17
3.1 Yhteiskunnallisen tehtävän ja aseman asettamat vaatimukset sosiaalityöntekijälle	17
3.2 Sosiaalityön luonne ja työn sisällöt altistavat työuupumukselle	21
3.3 Myötätuntauupuminen osana sosiaalityöntekijöiden työuupumusta	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	27
4.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja aineisto	27
4.2 Sosiaalityöntekijöiden työuupumuskertomusten narratiivinen tutkimus	29
4.3 Aineiston analyysin toteuttaminen	33
4.4 Hyvän tieteellisen käytännön periaatteet	37
5 KAKSI SOSIAALITYÖN TYÖUUPUMUSNARRATIIVIA.....	39
5.1 Vasta-alkavan sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivi.....	39
5.2 Kokeneen sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivi.....	45
6 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN SELONTEOT TYÖUUPUMUSNARRATIIVEISSA.....	52
6.1 Sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot siirtymälle työhyvinvoinnista työuupumukseen	52
6.2 Työuupumus – selontekoa edellyttävänä tapahtumana.....	66
6.3 Sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot siirtymälle työuupumisesta kohti toipumista	69
6.4 Sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot toipumisen toteutumisesta	80
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	85
8 LÄHTEET	91
LIITTEET	99

1 JOHDANTO

Sosiaalityö poikkeaa luonteeltaan monista muista ammateista. Sosiaalityössä yhdistyy ammatilliset vaatimukset hallita monialaista tieteellistä tietoa ja useita lakeja, ihmissuhdetyön osaamista, rohkeutta käyttää ammatille asetettua harkintavaltaa vaativissa, jopa tahdonvastaisissa tilanteissa. Sosiaalityö joutuu puuttumaan merkittävällä tavalla ihmisen yksityisyyteen, jolloin lähes aina vaikutukset päätöksistä kohdistuvat useampaan ihmiseen kerrallaan. Nykyaika on vahvasti markkinavoimien alainen, uusliberalismi ja yhteiskunnalliset rakennemuutokset ovat haastaneet sosiaalityön ihmisläheisyyden ja johtaneet informaalin auttamisen painopisteen siirtymiseen virkavaltaisuuden vahvistumiseen. Yhteiskunnassamme on tarve uudistaa terveydenhuollon ja sosiaalityön toimintaa ja rakennetta. Terveydenhuolto toimii vahvempuna veturina, jolloin sosiaalityön täytyy vahvistaa osaamistaan ja erityisesti tuoda se esille. Näissä haasteissa on myös tärkeää, että sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen panostetaan ja sitoutuminen työhön mahdollistetaan.

Olen työskennellyt 20 vuoden ajan lastensuojelun kentällä ja seurannut sosiaalityöntekijöiden työtehtäviä. Olen nähnyt useamman ammatilleen omistautuneen sosiaalityöntekijän uupuneen työuransa jossain vaiheessa, kuitenkin lähes kaikki heistä ovat jatkaneet toipumisen jälkeen sosiaalityöntekijän tehtävissä. Tässä pro gradu -tutkimuksessani haluan tuoda esiin sosiaalityön erityisluonteen ja kuinka se altistaa työntekijöitä uupumuksen kokemukselle, koska sosiaalityöntekijät toimivat vaativissa asiakastilanteissa ja vastuullisessa päätöksenteossa. Työhön kuuluu ihmiselämän monimuotoisuuden hahmottaminen erilaisissa kriisitilanteissa. Toisinaan työtehtäviin kuuluu erilaisen ”pahan” käsitteleminen ja kohtaaminen, kuten kohtaaminen niin rikoksen tekijän kuin uhrin kanssa. Sosiaalityöntekijöiden asiakastapaukset saattavat olla moninaisia ja haastavia, ja kuitenkin mahdollisimman oikeudenmukaisia päätöksiä pitää tehdä kiireessä ja toisinaan riittämättömillä resursseilla.

Asiakastyön lisäksi sosiaalityölle on annettu tehtäväksi yhteiskunnallinen vaikuttaminen, sortaviin rakenteisiin puuttuminen ja niiden esiin nostaminen. Sosiaalityöntekijät ovat korkeasti koulutettuja, mutta työ vaatii tekijältään jatkuvaa tietojen ja osaamisen päivittämistä, jotta asiakkaita koskevat

päätökset olisivat oikeita ja asiakasta mahdollisimman hyvin palvelevia. Työn luonteen, asiakasta suojaavan vaitiolovelvollisuuden takia sosiaalityöntekijät eivät voi jakaa omia työkokemuksiaan vapaa-ajallaan eivät välttämättä edes omissa ammatillisissa yhteisöissä. Tämä haaste korostuu erityisesti silloin kun työntekijällä on vakavia ja traumaattisia tilanteita työtehtävissä. Sosiaalityöntekijä on saattanut kohdata työtehtävässään henkisesti raskaita tilanteita, mutta kotiin päästessään hän ei voi kertoa mitä on työpäivän aikana kokenut. Tällaisesta tilanteesta saattaa syntyä ristiriita kodin ja työn yhteensovittamisesta.

Työterveyslaitos on toteuttanut Suomen laajimman kunta-alan työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia selvittävän Kunta10-tutkimuksen, jossa on hyödynnetty kyselyaineistoa vuosilta 2000–2014, sosiaalityöntekijöille suunnattua lisäkyselyä vuodelta 2013, suomalaisten terveysrekisterien tietoja sekä ruotsalaisen Insurance Medicine All Sweden -tutkimuksen rekisteriaineistoa vuosilta 2005–2012. ”Työkyvyttömyyden kehityskulkujen analyysissä oli mukana yhteensä 4 849 suomalaista ja 119 219 ruotsalaista sosiaalityöntekijää, psykologia, erityisopettajaa ja lastentarhanopettajaa.” Tutkimustulosten mukaan sosiaalityöntekijöillä on mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaoloja useammin kuin muilla ammattiryhmillä. Verrattuna ihmissuhdetyöntekijöihin, kuten psykologeihin, erityisopettajiin ja lastentarhanopettajiin, oli sosiaalityöntekijöillä lähes kaksinkertainen riski joutua mielenterveyden häiriöiden takia yli 9 päivän pituiselle sairauslomalle. Sosiaalityön kuormittavuutta aiheuttivat ensisijaisesti työn aikapaineet ja työn suuri määrä sekä riittämättömät resurssit. Sosiaalityössä erityisesti kuormitusta aiheuttaa vastuu asiakastilanteista ja -prosesseissa vaadittava ongelmanratkaisun vaatimukset sekä asiakkaiden kanssa tehtävä tunnettyöskentely. Työssä koetut vaikeat ja traagiset tilanteet sekä yleinen psyykinen kuormittuneisuus lisäsivät riskiä kokea sijaistraumatisoitumista eli traumatisoitumista altistumalla asiakkaiden traumaattisten kokemusten käsittelyyn. Sosiaalityön työn vaativuus nousi kuormittavaksi tekijäksi useissa analyyseissä. Tutkimuksessa oli myös merkittävää, että suomalaiset sosiaalityöntekijät olivat huomattavasti kuormittuneempia kuin sosiaalityöntekijät muissa Pohjoismaissa. Suomalaiset sosiaalityöntekijät kokivat kuormittavaksi kiireisen työtahdin, suuret asiakasmäärät, työyhteisön ongelmat ja rooliristiriidat työtehtävissä. (Salo ym. 2016, 3-6.)

Lastensuojelun asiakasmäärien rajaaminen lakisääteisesti on ollut jo pidempään ammattiyhdistys Talentian agendalla ja sosiaali- ja terveysministeriö antoi ylisosiaalineuvos Aulikki Kananojalle tehtäväksi laatia selvitystyön lastensuojelutyön kuormittamisen vähentämiseksi (Talentia 2019; Kananoja & Ruuskanen 2019.) Sinikka Forsman (2010) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkamista lastensuojelussa, tutkimuksen painopiste on erityisesti, kuinka sosiaalityöntekijät jatkavat työtään alallaan. Tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden mukaan työssä

itsessään on jaksamista ja työssä pysymistä edistäviä tekijöitä, joista tärkeimmiksi nimettiin lastensuojelutyön luonne ja vaikuttavuus. Lisäksi vuorovaikutus asiakkaiden kanssa koettiin motivoivaksi, työn autonomia, työn antoisuus ja merkityksellisyyden kokemus ja lastensuojelun tietyt työtavat lisäsivät työn mielekkyyttä. (Forsman 2010.)

Sosiaalityössä on painiskeltu vuosia pätevien työntekijöiden saatavuusongelman kanssa. Tytti Artkoski (2008) on selvittänyt pro gradu tutkimuksessaan muodollisesti pätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Opiskelijat, jotka toimivat sosiaalityöntekijän sijaisina olivat uupuneempia kuin sosiaalialalla työskentelevät yleensä. Työuupumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat työn piirteet ja työn kuormittavuus sekä ristiriitainen ja kannustamaton työilmapiiri. Opiskelijoiden mukaan uupumisriskiä pienensivät kokemus esimiehen tarjoamasta tuesta, työn palkitsevuudesta ja sen tarjoamista vaikutusmahdollisuuksista. Sosiaalityön opiskelijoita ja aloittavia sosiaalityöntekijöitä olisi syytä tukea työssä jaksamiseen, antaa keinoja selvitä haastavissa tilanteissa ja olla tukemassa silloin kun tehtävät ovat vaativia ja kuormittavia. (Artkoski 2008.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kehittämispäällikkö Päivi Petrelius (2020) on huomionnut, että sosiaalityöntekijöiden palkkakorjauksia on yleisesti tehty, mutta työntekijöiden pysyvyyden kannalta on olennaista, että työntekijä kokee tuleensa kuunnelluksi, kun organisaatio tekee kehittämissuunnitelmia ja työn uudelleen organisoimista. Nämä olisi hyvä huomioida sosiaalityötä kehitettäessä.

Tämän pro gradu -tutkimuksen toisessa luvussa avaan työuupumukseen liittyvää tutkimusta ja kirjallisuutta. Työuupumusta on käsitelty viime vuosina varsin aktiivisesti, aiheesta on ilmestynyt lukuisia kirjoja ja artikkeleita, lisäksi sosiaalinen media tarjoaa erilaisia valmennuksia uupumuksesta kärsivälle henkilölle (kts. Marila & Valonen 2020; Uusitalo-Arola 2019; Aulankoski & Lundahl 2018; Jaakkola 2018; Nurmi 2017). Alussa avaan työhyvinvoinnin määrittelyä ja niitä tekijöitä mitkä aiheuttavat meissä stressiä. Stressi on elämään kuuluva luonnollinen kokemus, joka saa ihmisen aktivoitumaan. Stressireaktioiden pitkittyessä ja työn vaativuuden lisääntyessä alkaa riskikasvamaan työuupumukselle. Tuolloin työ haastaa inhimilliset voimavarat työn vaativuuden edessä. Työntekijä kokee, että mikään ei riitä, jolloin työstä ei ehdi vapaa-ajalla tai loma-aikoinakaan palautumaan. Havaintoni mukaan tunnetyön erityisyyden huomioiminen on jäänyt työuupumuskeskustelussa vähäiseksi. Työssä, jossa käsitellään ihmiselämän laajaa tunnekirjoa, erityisesti vaikeimpia tunteita kuten surua, kiukkua, pettymyksiä, loukkaantumista ja kipua haastaa työntekijän oman tunnemaailman ja tunteiden kyvyn.

Kolmannessa luvussa käsittelen mitä sosiaalityö on ja minkälaisia työtehtäviä sosiaalityöntekijät tekevät. Sosiaalityössä on monenlaisia työnkuvia ja sen tietyt toimenkuvat ovat toisia haastavampia, mutta en ole kohdista tukimustani tiettyyn sosiaalityön työkenttään tai tiettyä asiakasryhmää koskevaan sosiaalityöhön. Luvun alussa kuvailen sosiaalityön luonnetta ja mitä työ pitää sisällään. Lisäksi tuon esiin olemassa olevien tutkimusten perusteella miksi sosiaalityössä on riski uupumiselle ja mitkä tekijät sitä selittävät. Sosiaalityössä yhdistyy ammatilliset vaatimukset hallita monialaista tieteellistä tietoa ja useita lakeja, ihmissuhdetyön osaamista, rohkeutta käyttää ammatille asetettua harkintavaltaa vaativissa, jopa tahdonvastaisissa tilanteissa. Sosiaalityö joutuu toisinaan puuttumaan merkittäväällä tavalla ihmisen yksityisyyteen, jolloin lähes aina vaikutukset päätöksistä kohdistuvat useampaan ihmiseen kerrallaan. Sosiaalityöntekijä myös jatkaa työskentelyä näiden ihmisten kanssa päätöksenkin jälkeen, jolloin asiakkaan pettymyksiä, surua ja joskus kiukkuakin on työstettävä pidemmän aikaa.

Aineistoni koostuu kymmenestä sosiaalityöntekijän kirjoittamasta työuupumuskertomuksesta. Kertomuksissa sosiaalityöntekijät kirjoittavat, miten he ajautuivat työuupumukseen ja miten he sitä selittivät sekä kuinka he ovat selvinneet työn rasituksista ja mitä keinoja he ovat käyttäneet ehkäistäkseen ja selvitäkseen työuupumuksesta. Haluaisin vahvistaa näkökulmaani erityisesti työssä pysymiseen, ja siihen kuinka sosiaalityöntekijät löytävät palkitsevuuden ja mielenkiinnon työhönsä uudelleen uupumisen jälkeen. Näkeekö henkilö mahdollisesti omassa elämässään uupumukseen vaikuttaneita tekijöitä ja toisaalta uupumuksen läpikäytyään, onko uupumus mahdollisesti muuttanut henkilön kokemusta itsestään. Halusin antaa kirjoittajille oman vapauden kertoa omasta henkilökohtaisesta kokemuksestaan. Työuupumus on yksilölle hyvin henkilökohtainen kokemus, joka linkittyy henkilön omaan elämänhistoriaan ja kokemusmaailmaan. Työuupumus kulkee käsikädessä yksilön sen hetkisen elämäntilanteen kanssa.

2 TYÖHYVINVOINNISTA TYÖUUPUMUKSEEN JA SIITÄ SELVIITYMISEEN – PROSESSINÄKÖKULMA

Tässä luvussa kuvaan olemassa olevan tutkimustiedon avulla, miten työhyvinvointi muuttuu prosessimaisesti työuupumukseksi. Jotta työuupumuksen ilmiötä voisi ymmärtää, tulee ensin lähteä liikkeelle siitä, mikä olisi toivetilä, eli tilä ilman työuupumusta. Työhön voi uupua missä tahansa ammatissa tai organisaatiossa, mutta sosiaalityöntekijöiden ja muiden ihmissuhdetyöntekijöiden kohdalla työuupumus on kuitenkin todennäköisempi, laajempi ja monimutkaisempi ilmiö. Kun sosiaalityöntekijä jakaa asiakkaan kokemuksia ja vaikeita tilanteita, muodostuu asiakkaan kokemuksesta hänenkin kokemuksensa. Jopa yksittäinen asiakastilanne voi haastaa työntekijän kapasiteetin käsitellä kuulemaansa tai kokemaansa. Luvun lopuksi vielä esittelen muutamia mahdollisuuksia työstää työuupumusta ja toipua siitä.

2.1 Työhyvinvointi lähtötilana

Perinteisesti työhyvinvointi on ymmärretty työn pahoinvoinnin tekijöiden puuttumisena, jolloin henkilöllä ei ole työn stressi- tai uupumusoireita. Nykyisin työhyvinvointi nähdään laajempänä ja monimutkaisempänä käsitteenä. (Kinnunen & Feldt, 2005, 13.) Arkisesti työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan työssä viihtymistä ja työssä jaksamista. Työntekijän saattaa kuvailla työhyvinvoinnin koostuvan hyvästä työergonomiasta, omasta terveydentilasta tai hyvästä työilmapiiristä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 104.)

Nykyaikainen työelämä vaatii ihmisiltä paljon. Työkyky on dynaaminen kokemus, joka syntyy vuorovaikutuksessa yksilön, työn ja työyhteisön kesken. Yksilöllistä työn hallinnan kokemusta rakentavat työmotivaatio, osaaminen, voimavarat ja yleiset psykososiaaliset taidot. Työhön ja työyhteisöön liittyviä hyvinvointitekijöitä ovat työn sisältöön ja organisointiin liittyvät tekijät, vaikuttamis- ja oppimismahdollisuudet, sosiaalinen tuki sekä hyvinvointia kehittävä organisaatiokulttuuri. Työlle asetettu sopiva tavoitetaso ja sen antamat haasteet tukevat työhyvinvointia. (Nummelin 2008.) Jotta työntekijän hyvinvointi ei vaarantuisi työn vaatimuksista, ne eivät ensinnäkään saisi ylittää ihmisen tiedonkäsittelyn kykyä, sosiaaliset suhteet eivät saisi aiheuttaa liian suurta tunnekuormitusta ja kolmanneksi yksilön tulisi saada mahdollisuus valmistautua

psykologisesti uhkaavia tilanteiden varalta, kuten erilaisten työssä tapahtuvien muutosten hallintaan. Organisaatiossa voidaan luoda henkeä, jossa koettu ”uhka” hahmotellaan uudelleen haasteeksi ja ponnistelut voidaan kokea palkitsevana, kun hyödynnetään osallistavaa johtamista ja kehitetään työyhteisöä. Tärkeää ovat toimintatavat, jotka kunnioittavat työpaikalla olevaa tietoa ja kokemusta, jolloin yksilöillä on mahdollista vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Muita terveen organisaation tavoitteita ovat ihmisten arvostaminen, organisaation muutosten hallittu toteuttaminen, oppimisen mahdollisuus, terveydestä huolehtiminen ja stressin hallinta, erilaisuuden hyödyntämien organisaation toiminnassa sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. (Elo & Feldt 2005, 313-314.)

Mäkikangas, Mauno ja Feldt (2017, 7) kertovat teoksessaan, että useammat barometrit osoittavat suomalaisten viihtyvät työssään paremmin kuin koskaan aiemmin. Nykyisin työssä viihtymiseen vaikuttavat työolosuhteiden ja turvallisuuskäytänteiden kehittyminen sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuudet työssä ja henkilökohtaisen menestymisen. Laine (2013) määrittelee työhyvinvoinnin olevan subjektiivinen hyvinvoinnin tila, johon vaikuttavat työkykymme ja terveytemme, työn sisältö ja työympäristö sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja organisaatiopolitiikka. Työhyvinvointia muodostavien tekijöiden muuttuessa, muuttuu helposti myös kokemus hyvinvoinnista. Yksilöllinen työhyvinvointi rakentuu vuorovaikutussuhteessa muiden elämäntapahtumien ja kokonaishyvinvoinnin kanssa. (Eml. 2013, 71-72.) Systemisenä ilmiönä työhyvinvointi on siis kokonaisuus, jossa eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, kuten yksilölliset tekijät ja omat voimavarat, työympäristön riskitekijöihin ja turvallisuuteen kehitetyt käytännöt, työpaikan toimintakäytännöt sekä työlainsäädäntö. (Vartiainen 2017, 13.)

Työhyvinvointia kuvaavaksi käsitteeksi on noussut 2000-luvun taitteessa työn imun (work engagement) -käsite positiivisen psykologian vahvistumisen myötä. Työn imua kuvaavat mielihyvä ja korkea virittyneisyys. Maslach ja Leiter (1997) määrittelevät työn imun työuupumuksen vastakohtaksi. Heidän mukaansa työn imu muodostuu työntekijän energisyyden (energy), sitoutuneisuuden (involvement) ja pystyvyyden (efficacy) kokemuksista. Energisyyys nähdään vastakohtana uupumusasteiselle väsymykselle, sitoutuneisuus kyynistymiselle ja pystyvyys ammatillisen itsetunnon heikentymiselle. Schaufelin tutkimusryhmän (2002) mukaan työn imun kokemus on suhteellisen pysyvä ja myönteinen tunne- ja motivaatiotila, joka koostuu heidän mukaansa tarmokkuuden (vigor), omistautumisen (dedication) ja työhön uppoutumisen (absorption) kokemuksista. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyden, vireyden ja sinnikkyuden kokemusta sekä tahtoa panostaa työhön, omistautuminen kuvaa kokemusta työn merkityksellisyydestä ja positiivisesta haasteellisuudesta ja uppoutuminen on taas syvää keskittymistä nautintoon tuottavaan työtehtävään

(Mäkikangas & Hakanen 2018, 111-112). Tutkimusten mukaan työn imun seuraukset ovat myönteisiä niin työntekijälle itselleen, hänen työn ja vapaa-ajan elämän tasapainon kokemukselle kuin organisaatiollekin. Työntekijän, joka kokee runsaasti työn imua on todettu suoriutuvan työpaikalla työtehtävistään työtovereita paremmin ja osoittavan sitoutumista. Työtyytyväisyys voidaan katsoa olevan työn imua lievempi olotila, kun taas työholismia kuvaa pakonomaisuus. (Em. 2018, 115-116.)

Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tarvitaan työpaikan kokonaisvaltaista kehittämistä, yksittäisen ihmisen kehittämistoimet eivät ole riittäviä. Työstressin vähentämiseen tarvitaan sekä työntekijä itse että organisatoriset toimet. Työhyvinvoinnin johtaminen tulee olla johdonmukaista ja strategista suunnittelua, toimenpiteiden jatkuvaa arviointia ja selvitystyötä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Hyvinvoivassa työyhteisössä on turvallista toimia ja työskennellä ja lisäksi se on tavoitteellinen, rakenteeltaan joustava ja kehitysmuonteinen. (Manka 2015, 105-108.) Mänttari-van der Kuipin (2020) mukaan ammattilaiset voivat työssään paremmin, silloin kun heillä on mahdollisuus tehdä työtään tinkimättä työn laadukkuudesta tai ammattieettisistä periaatteista.

2.2 Miksi stressi haastaa työhyvinvoinnin?

Usein stressi kuvataan vain negatiivisena kokemuksena eikä sitä pidetä toivottuna tilana, kuitenkin stressi kuuluu osaksi normaalia arkea. (Manka 2015, 21.) Stressi on ollut ihmislajin säilymisen kannalta elintärkeä reaktio, kun on pitänyt puolustautua, paeta tai saalistaa. Ääritilanteessa stressi auttaa ihmistä pääsemään huippusuoritukseen. Hyvä stressi on yleensä lyhytaikainen kuormituspiikki, jonka jälkeen elimistö palautuu perustasolle. Hyvän stressitilanteen jälkeen aktivoituu aivojen mielihyvakeskus, joka aktivoi kehossa erilaisia mielihyvätunteita. Positiivinen stressi on motivoivaa ja innostavaa, mikä auttaa hyödyntämään elimistön kaikki voimavarat. (Sinokki 2016, 95.) Samoin syntyy automaattinen ihmisen tahdosta riippumaton stressireaktio, kun ihminen kokee tilanteen hänelle uhkaavaksi. Sen tarkoitus on valmistaa kehomme toimintaan eli kohtaamaan uhkaavaa tekijä, näin elimistömme varautuu tilannetta varten. Ensimmäisenä aivot lähettävät viestit sympaattiselle hermostolle ja lisämunuaisille. Prosessin ansioista elimistöömme aktivoituu kemiallisia aineita, kuten adrenaliinia, jolloin sydämemme alkaa lyödä normaalia reippaammin, verenpaine kohoaa ja hengitys kiihtyy. Elimistöömme valmistuu henkiseen ja fyysiseen aktiivisuustilaan, jolloin henkilö tekee valinnan hyökkäämisestä tai pakenemisestä ongelman ratkaisemiseksi. Lisämunuaiset erittävät stressihormoneja kuten kortisoleja, jotka muuttavat proteiineja ja rasvaa energiaksi, mikä tuottaa meille voimia toimia nopeasti uhkatilanteessa. Kun

ihminen on reagoanut uhkaavaan tilanteeseen ja toiminta hidastuu alkavat stressihormonit poistumaan elimistöstä, lihakset rentoutuvat, sydämen syke tasoittuu ja verenpaine palaa normaalille tasolle. Tämä lyhykestoinen prosessi mahdollistaa huippusuorituksen. Jos hälytystila kuitenkin jää päälle, eikä kuormitus helpotu, jäävät aivot ylläpitämään stressihormonien tuotantoa eikä elimistö pääse palautumaan lepotilaan. Pitkittyessään palautumisjärjestelmä ei enää toimi ja hormonituotantoa säätelevä järjestelmä häiriintyy ja elimistö alkaa oireilla. (Manka, 2015, 54-55.)

Stressi on moniulotteinen käsite, joka voi viitata stressitekijöihin, stressireaktioihin tai epätasapainoon, joka syntyy ympäristön ja yksilön vuorovaikutuksessa. Stressi on yleensä tilapäinen ahdistuksen kokemus. Stressitekijät ovat elämässä ja työssä tapahtuvia kuormittavia tilanteita tai ärsykeitä. Tiettyyn stressitekijään ihmiset saattavat reagoida eri tavoin, yksilöllisesti. Yksittäinen tapahtuma saattaa herättää stressireaktion jossain ihmisessä, muttei toisessa, toisaalta taas joku voimakas tapahtuma saattaa herättää stressireaktion lähes kaikille tapahtuman kokeneille. Stressireaktiot viittaavat niihin fysiologisiin tai psykologisiin vasteisiin, kun stressaava tilanne ilmenee. Erilaiset stressitekijät voivat saada aikaan saman vasteen. Myös stressinkäsittelytavoilla on mahdollista vaikuttaa reaktion ilmentymiseen. (Kinnunen & Feldt, 2005, 14.)

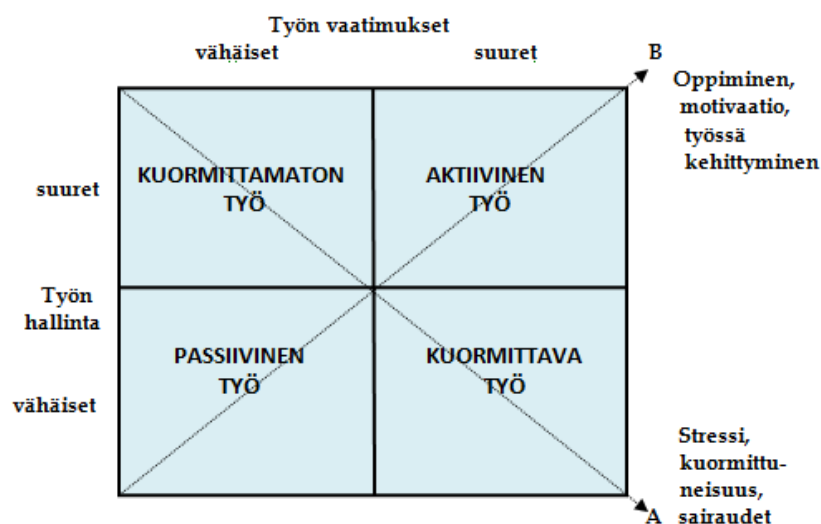
Työelämän stressitekijöitä voidaan jaotella fyysisiin työoloihin, työtehtävien vaatimuksiin, rooliepäselvyyksiin tai -ristiriitoihin, ihmissuhteisiin, työaikaan, työuralla etenemiseen, traumaattisiin tapahtumiin tai organisaatiomuutoksiin. Tämän kaltaisilta linjauksilta puuttuu kuitenkin teoreettinen pohja eikä teoriaan pohjautuvia taksonomioita ole juurikaan kehitetty. Poikkeuksena Katzin ja Kahnin (1978) kolmijakoinen rooliteorian: rooliylikuormitus, jolloin työtä on liikaa tai tehtävät ovat liian vaikeita, roolikonflikti, jolloin odotukset ovat ristiriitaisia ja rooliepäselvyydet, jolloin odotukset ovat epäselviä. (Kinnunen & Feldt, 2005, 14.)

Stressireaktioita taas voidaan listata usealla tavalla. Stressireaktiot voivat esiintyä lyhytaikaisina tai pitkäkestoisina reaktioina. Stressireaktiot voivat myös näyttäytyä yksilön, työyhteisön ja organisaation tai yksityiselämän tasoilla. Yksilötason reaktiot ovat fysiologisia, tunneperäisiä ja ilmenevät käyttäytymisessä. Fysiologiset reaktiot ovat autonomisen hermoston sympaattisen osan aktivoitumista stressitilanteessa, jolloin erittyy stressihormoneja (esim. adrenaliinia, noradrenaliinia, kortisolia) vereen sekä verenpaineessa ja sydämen sykevaihtelussa tapahtuu muutoksia. Nämä tilanteen johdosta tapahtuvat muutokset ihmisen kehossa aktivoivat yksilön voimavarat stressitilanteessa ja auttavat sopeutumista tilanteen vaatimuksiin ja selviytymiseen siitä. Lyhytaikaisessa tilanteessa stressihormonierityksen lisääntyminen on usein positiivinen asia, mutta pitkään jatkuessaan altistaa sairauksille, kuten sydänsairausten synnylle. Tunneperäiset reaktiot ovat

mielialan muutoksia, kuten ärtymystä, ahdistusta tai masennusta. Sekä fysiologiset että tunneperäiset reaktiot ovat stressitilan reaaliaikaisia osoittimia. Pitkään jatkuessaan työstressi voi johtaa masennukseen tai erilaiseen psykosomaattiseen oireiluun, kuten päänsärkyyn tai vatsavaivoihin. Psykosomaattinen oireilu tarkoittaa psykologisista syistä johtuvaa fyysistä oireilua. Käyttäytymisen tasolla voi tulla esille kognitiivisia, kuten muistin, keskittymiskyvyn ja päätöksenteon häiriöitä. Työsuoritus saattaa heikentyä, vaikka henkilö saattaa ponnistella tilanteessa voimakkaammin yltääkseen aiempaan suoritukseen. (Kinnunen & Feldt, 2005, 15.)

Työn vaatimus-hallinta-malli

Robert Karasek on kehittänyt 1970-luvun lopulla mallinnuksen, jossa työn haitallista psykososiaalista kuormitusta kuvataan työn hallinnan ja työn vaatimusten keskinäisellä suhteella. Työn hallinta kostuu työntekijän mahdollisuuksista vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön, työn monipuolisuus sekä mahdollisuus olla mukana omaa työtä koskevassa päätöksenteossa. Työn vaatimukset ovat työn määrällinen ylikuormitus, aikapaineet ja roolikonfliktit. Malli sisältää kaksi keskeistä työhyvinvointia selittävää hypoteesia. Kuormitushypoteesissa (kuvion A-nuoli) työn korkea vaatimustaso ja vähäiset hallintamahdollisuudet altistavat stressiperäisille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksille. Aktivaatiohypoteesissa (kuvion B-nuoli) aktiivinen työ sisältää korkeita vaatimuksia sekä hyvät hallintamahdollisuudet. Silloin työntekijä joutuu ponnistella työssään, mutta yhtäaikaaisesti hänellä on mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön ja hän tulee kuulluksi työyhteisössä. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 44; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990.)

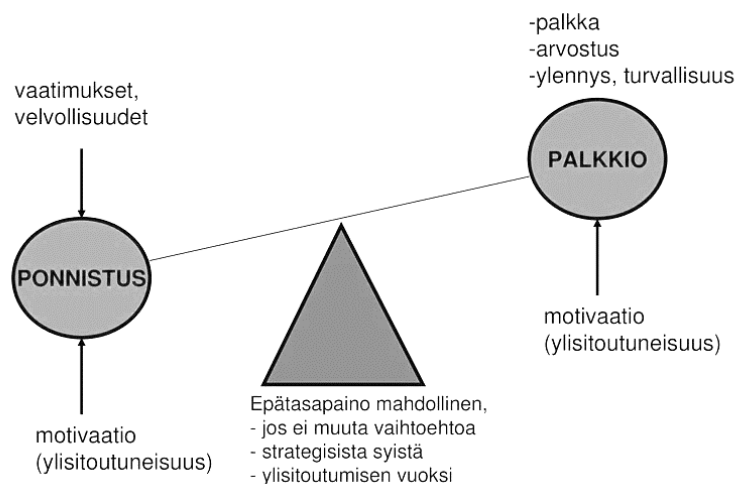


Kuvio 1. Karasekin työn vaatimus-hallinta-malli (Kinnunen & Feldt 2005, 19).

Karasekin malli painottaa työn vaatimusten sopivan määrän haastavan työntekijää positiivisesti, jolloin työhön säilyy motivaatio ja halua työssä kehittymiseen. Positiivisesti aktiivisessa työssä on mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön suunnittelemalla, aikatauluttamalla ja päättämällä työn tekemisen tavoista, lisäksi työntekijä kokee arvostusta työstään. Työ käy kuormittavaksi, kun työntekijä kokee, että vaatimukset käyvät liian suuriksi eikä ole enää mahdollisuutta itse vaikuttaa työn laadukkaaseen suorittamiseen. Kuormittavan työ voi johtaa stressin ja kuormituksen kokemuksiin ja lopulta jopa sairastumisiin.

Ponnistusten ja palkkioiden malli

Toisena mallina esittelen saksalaisen Johannes Siegristin vuonna 1986 esittelemän ponnistusten ja palkkioiden mallin. Sosiaalinen vastavuoroisuus on mallin perusta, mikä määrittää ihmisten välistä käyttäytymistä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä sijoittaa ponnistelujaan työhönsä ja odottaa saavansa ponnisteluista vastineen tai palkkion. Jos työntekijä panostaa työhönsä enemmän kuin kokee saavansa vastineeksi, saattaa seurauksena olla kielteisiä tunteita sekä hyvinvoinnin heikkenemistä. Ponnistelut ovat erilaisia työn vaatimuksia ja velvollisuuksia. Työtä koskevat palkkiot ovat palkan lisäksi, (itse-)arvostus, työn turvallisuus ja työssä etenemismahdollisuudet. Mallin mukaan yksi työuupumusta lisäävä tekijä on henkilön ylisitoutuneisuus työtehtäviinsä. Ylisitoutuneisuus on persoonallisuutta kuvaava ominaisuus, jossa yhdistyy kognitiivisia, emotionaalisia ja motivoivia tekijöitä eli se on henkilön voimakasta kunnianhimoa yhdistettynä tarpeeseen tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi. (Kinnunen & Feldt 2005, 29-30; Siegrist 1996.)



Kuvio 2. Siegristin Ponnistusten ja palkkioiden malli (Kinnunen & Feldt 2005, 19).

Siegristin mallin mukaan ponnistusten epäsuhta palkkioihin nähden on työuupumusta lisäävä riski. Sosiaalityössä ponnistuksiin kuuluvat resurssivajeet, joita voivat olla esimerkiksi aikapaineet, liian

suuret asiakasmäärät, yllättäen kriisiytyvät asiakastilanteet, uhkaavat asiakastilanteet ja liian heikot mahdollisuudet työstää vaikeita asiakastilanteita. Mallin mukaan tasapaino voidaan luoda riittävillä henkilöstöresursseilla, työn vaikutusmahdollisuuksilla, tarvittavilla työn tuen muodoilla, asiakasmäärien mitoituksilla sekä asianmukaisella palkkauksella.

2.3 Pitkittynyt stressitila johtaa työuupumukseen

Kinnusen ja Hätisen (2005, 38) mukaan työuupumuksen käsite on aiheuttanut ristiriitaista keskustelua. Kiistelyä on käyty, onko yksin työperäistä uupumista olemassakaan ja toisaalta työuupumuksesta on muodostunut yleisnimike erilaiselle oirehtimiselle. Työuupumuksen tai alun perin loppuun palamisen käsitteet ovat olleet tutkimuksen kohteena vuodesta 1974 lähtien, jolloin psykologi Herbert Freudenberger määritteli tilan esiintyvän motivaation menetyksenä, tunteiden latistumisena ja kasvavana kyynisyytenä. Alun perin ajateltiin, että uupumusta esiintyy ongelmana lähinnä hoito- ja kasvatusalojen työntekijöiden piirissä. Myöhemmin on huomioitu, että uupua voi missä ammatissa tahansa, jos työolot ovat pitkään huonolla mallilla tai työn kuormitustekijät ylittävät työntekijän voimavarat. Uupua voi myös silloin kun työ on innostavaa ja kaikki tekijät ovat kunnossa, kuten tilanteessa, jossa työntekijä pyrkii osoittamaan osaamisensa uudessa tehtävässä tai huomaamattaan ylittää voimavaransa. (Uusitalo-Arola, 2019, 25.)

Pitkään jatkunut stressi työtehtävissä johtaa työuupumiseen. Uupumus aiheuttaa mielelle ja keholle vähitellen kehittyvän häiriötilan, joka ilmenee toiminnan häiriöinä. Uupumuksen oireisto tulee näkyviin selvemmin mitä pidemmälle uupumus etenee. (Uusitalo-Arola 2019, 25-26.) Työuupumuksen oireina on voimakas yleistynyt väsymys, joka ei selkeästi liity mihinkään tiettyyn urakkaan tai kuormittavaan tilanteeseen. Väsymys ei lähde lepäämällä eikä henkilö koe virkistyvänsä. Asenteet työtä kohtaan muuttuvat kyynisemmiksi eikä työ tunnu enää merkitykselliseltä. Työntekijä kokee aikaansaamattomuutta ja ehkä kokee olevansa huonompi kuin muut työntekijät tai kokee työsuorituksensa huonommaksi kuin aiemmin. (Työterveyslaitos 2020.) Hän vieraantuu työstään ja alkaa kyseenalaistamaan sen merkityksellisyyden, jolloin työtehtävät muuttuvat mekaanisiksi. Väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen voivat esiintyä yksittäin, mutta työuupumustila on vakava, kun työntekijä kokee kaikkia kolmea oiretta vahvasti ja yhtä aikaa. Työuupuneiden haastatteluiden perusteella työuupumus saattaa näkyen ensin henkilön vapaa-ajan elämässä, kun voimavarat eivät enää riitä työpäivän jälkeen. Näin ollen työuupumus saattaa olla jo vakavaa, ennen kuin se alkaa tulla esiin työpaikalla. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 107, 117.)

Työuupumukselle ei ole tautiluokitusta, joten siitä ei voi tehdä diagnoosia, Työuupumus saatetaan kirjata diagnoosin liitteeksi diagnoosiryhmään Z terveystilanteeseen liittyvänä tekijänä. Tämä tarkoittaa, että työuupumus on oireenmukainen diagnoosi, mikä oikeuttaa ainoastaan lyhytaikaiseen sairauspäiväraha korvaukseen. Jos työuupumuksen takia olisi tarve pidemmälle työkyvyttömyyttä aiheuttavalle sairauslomalle, ajatellaan silloin olevan kyseessä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriö, jotka kuuluvat diagnoosiryhmään F. Useimmiten tämä tarkoittaa masennusdiagnoosia. Työuupumuksen suhde masennukseen on läheinen, mutta kiisteltyä on se missä vaiheessa masennus tulee kuvaan. Masennus nähdään työuupumuksen seurauksena. Työuupumus liittyy työhön, kun taas masennus ulottuu kaikkiin elämäalueisiin eikä ole riippuvainen työstä. Työuupumuksen hoidossa tulee kiinnittää huomio työoloihin ja masennuksen hoidossa yksilötason hoitoon. (Kinnunen & Häätinen 2005, 48-49.) Lisäksi työuupumus voi johtaa olemassa olevien sairauksien pahenemiseen, uuteen sairastumiseen tai jopa työkyvyttömyyteen (Terveyskirjasto 2018).

Työterveyslaitoksen mukaan uupumisen riskiä lisäävät työntekijän henkilökohtaiset korkeat tavoitteet, voimakas sitoutuminen työhön ja korostunut velvollisuudentunto. Lisäksi uupumisen riskiä lisäävät henkilön yksilölliset ja työyhteisön ristiriitaiset ongelmanratkaisukeinot sekä liian korkeat vaatimukset työtehtävissä, jos niitä ole kyseisissä työolosuhteissa mahdollisuus saavuttaa. Jos muilla elämäalueilla ilmenee ongelmia se ei yksinään johda työuupumiseen, jos työolosuhteet säilyvät hyvinä. Kuitenkin oman elämän ongelmat voivat vauhdittaa uupumisen syntymistä myös työtehtävissä, jos työnkuormitus ei ole kohdallaan. (Työterveyslaitos 2020.)

Hämäläisen tutkimuksessa (2004) työuupumuksen kehitysprosessi oli nähtävissä kaksi ydintyyppiä, vaikka työuupuminen on aina yksilöllinen prosessi. Ensimmäisessä joukossa työntekijät olivat olleet alussa innostuneita, työhönsä sitoutuneita ja valmiita ylittämään tavoitteensa ja kokeilemaan rajojaan, tehden paljon töitä. Eripituisien jaksojen jälkeen he alkoivat uupua, mikä näkyi väsymisenä ja uniongelmina. Oireet pahenivat ja kapeuttivat elämän työn ja kodin väliseksi rutiiniksi, jolloin he alkoivat kyseenalaistamaan työnsä mielekkyyden. Toisella joukolla työn vaativiin ja kuormittaviin työoloihin oli yritetty sopeutua usean vuoden ajan. Työn mielekkyyden kyseenalaistaminen johti haluttomuuteen oppia uutta. Koska ratkaisuyritykset muuttaa tilanne epäonnistuivat etäännyminen työstä ja ärsyyntyminen lisääntyivät sekä ammatillinen itsetunto heikkeni. Koska työntekijät kokivat voimattomuutensa vaikuttaa nykyisiin työoloihinsa, he näkivät ainoana ratkaisuna työpaikan vaihtamisen. (Kinnunen & Häätinen 2005, 46-47; Hämäläinen 2004.) Hakasen (2005) tutkimuksessa kaikilla haastateltavilla työuupumuksen kehityskulkuun liittyi voimavarojen menettämistä ja niiden uhatuksi tulemistä sekä voimavarojen sijoittamista työhön vailla toivottuja palkkioita (Kinnunen & Häätinen 2005, 46-47).

2.4 Työuupumuksen hoito ja siitä toipuminen

Uusitalo-Arola (2019) painottaa uudessa kirjassaan, että ensisijaista uupumuksesta toipumisessa on elimistön välttämätön tarve elpymiseen. Tämä tarkoittaa kiireen, ylikuorman ja suorittamisen katkaisemista. Levon lisäksi on etsittäviä keinoja, joilla kadotettu palautumiskyky saadaan vahvistettua. Toisena avaintekijänä on tärkeää tarkistaa omat elämänarvot ja motivaatiopohja ja tuoda omat arvot osaksi arkista elämää. Usein uupumuksen taustalla on arvojen ja tunteiden ristiriitaisuutta. Kolmanneksi tulee tehdä konkreettisia muutoksia, vaikka vain pieniäkin. Konkreettiset muutokset saavat aikaan kokemuksen mahdollisuudesta vaikuttaa omaan tilanteeseensa ja edistää mielekkäitä tekijöitä. Toipuminen vaatii, että tulee itse tietoiseksi kuinka oma keho ja mieli toimii. (Uusitalo-Arola 2019, 73-74.)

Tutkimusnäyttö Hätisen ja Kinnusen (2005) mukaan työstressiin ja -työuupumuksen ehkäisyyn ja hoitoon tähtäävien interventio-ohjelmien tehokkuudesta on jokseenkin ristiriitaista ja vähäistä. Työuupumuksen hoidossa voidaan käyttää yksilö- ja organisaatiotasojen työuupumusinterventioita. Yksilötason työstressi- ja -uupumusinterventiot ovat tavoitelleet yksilön reagoitintapojen muutosta työn stressitekijöihin kognitiivis-behavioristisilla menetelmillä sekä rentoutusharjoituksilla. Kognitiivis-behavioristisen näkemyksen mukaan ajatukset herättävät tunteita, tunteet puolestaan saavat aikaan tietyn käyttäytymisen. Tekniikan avulla pyritään uudelleen arvioimaan ajatuksia ja tunteita eli stressiä aiheuttavien tilanteiden ja uskomusvirheiden sekä niihin liittyvien toimintatapojen uudelleen määrittelyä. Organisaatiotason interventiot ovat usein laaja-alaisia, jolloin pyritään monitasoisiin tavoitteisiin. Organisaatiotasolla tavoitteena on usein työhyvinvoinnin lisäksi myös sen kautta organisaation toiminnan kehittäminen ja tuottavuuden parantaminen. Suomessa työstressin ja -uupumuksen vähentämiseen tähtäävinä interventioina on kokeiltu erilaisia ryhmäterapioita ja kuntoutusmuotoja. Yksilötasolla käytettävät kognitiivis-behavioristiset tekniikat ovat osoittautuneet tehokkaiksi, toisin kuin organisaatiotasoiset. Koska työstressin ja -uupumuksen kehittymisen pääasialliset syyt ovat työssä tai työoloissa, silloin niiden vähentämistä tavoittelevat toimenpiteet tulisi kohdistaa työhön ja työympäristöön. Organisaatiotason interventioita tulisi kehittää toimivimmiksi, jolloin eri tasojen yhtäaikaiset interventiot voisivat olla mahdollisimman tehokkaita. (Hätinen & Kinnunen 2005, 362-376.)

Fäldt (2019) kannustaa teoksessaan *Nauti työstäsi!*, opettelemaan tietoisesti ja lempeästi kuulostelemaan itseään. Tärkeää on huomioda, että emme ole yhtä kuin tunteemme. Näin voi harjoitella rennompaa suhtautumista asioihin ja arvioimaan omia ajatuksia mikä on oikeasti totta ja mikä ehkä turha väärinymmärrys tai väärä tulkinta. Itselleen pitää antaa välillä lupa vain olla, ottaa

asiat rennommin ja huomioida itsensä armollisemmin. Fäldin mukaan omaa mieltä on mahdollista johtaa ja lisätä tyytyväisyyttä elämään. Olennaista tämä on elämän vastoinkäymisten ja kärsimyksen kohtaamisessa.

Feldt (2019) esittelee neuropsykologin Rick Hansonin ja neurologi Richard Mendiuksen ajatuksen elämän heittämistä nuolista. Ensimmäinen nuoli sattuu ja tulee aina ulkopuolelta, se voi olla loukkaus, jokin surullinen tapahtuma tai joku kohtaamamme epäreiluus. Toinen nuoli on kuitenkin meidän itseemme kohdistama nuoli eli se, kuinka me reagoimme tapahtuneeseen. Jos työkaverisi tiuskii sinulle töissä, lähdetkö hänen pahaan oloonsa mukaan ja tiuskit takaisin? Näin alkuperäisestä tilanteesta tulee entistä hankalampi. Huomion arvoista tässä mallissa on se, että joskus ihminen käynnistää toisen nuolen reaktion, vaikka ensimmäistä nuolta ei oikeasti ollut edes olemassa. Tästä esimerkkinä voi olla epäselvä sähköposti, jonka tulkitset negatiiviseksi. Sähköposti lähettäjän tapaaminen saattaa jännittää, koska oletat saavasi negatiivista palautetta. Lopulta näin ei kuitenkaan ole vaan postissa on ollut kyseessä vain sopia tulevista aikatauluista. Kun pienet asiat alkavat tuskastuttaa kannattaa pysähtyä miettimään, mikä tilanteessa häiritsee. Jos olemme kuormittuneita tai väsyneitä saatamme tulkita arjen tavallisia tilanteita uhkaaviksi, joissa ei kuitenkaan lopulta ole ollut mitään uhkaavaa. (Fäldt, 2019, 12-15; Hanson & Mendiuss 2013.)

Tällainen esimerkki voisi sosiaalityössä olla tilanne, jossa työntekijä perehtyy uuden asiakkaan tilanteeseen toisen työntekijän perehdyttämänä. Perehdyttävä työntekijä on kokenut asiakkaan kanssa vaikeuksia vuorovaikutuksessa ja asiakkaan rekisterissä on pahoinpitelyjä. Uusi työntekijä saattaa muodostaa asiakkaasta jo etukäteen haastavan ja vaikeasti kohdattavan mielikuvan. Kuitenkin lopulta asiakkaan tilanne on muuttunut, hän on saanut apua päihdeongelmaansa ja löytänyt hyvän työpaikan. Näin uusi sosiaalityöntekijä ehti jännittämään ja stressaamaan etukäteen asiakastyötä, joka ei uudessa tilanteessa ollutkaan hän omalla kohdallaan vaikea tai haasteellinen. Tällaisissa tilanteissa ajatusten tietoisien työstämisen harjoittelu voi helpottaa asioiden turhaa etukäteistä stressaamista.

Työntekijän omia keinoja työuupumuksen ennaltaehkäisyyn ovat realistiset tavoitteet työmäärään ja asiakkaan auttamiseen nähden, kahvi- ja ruokataukojen hyödyntäminen, riittävän levon turvaaminen, positiivisen yhteyden pitäminen ystäviin ja perheeseen. Myös itseilmaisun keinot, kuten piirtäminen, maalaaminen, kuvanveisto, ruuanlaitto tai ulkoilu voi tukea työntekijän hyvinvointia. (Newellin & MacNeilin 2010, 59.) Työelämän laatua lisää, kun työntekijä voi kokea myötätuntotyydytystä siitä, että hänellä on mahdollisuus auttaa. Kokemus saavutuksesta, motivaation ylläpitäminen, inspiroituminen ja ilo henkisesti vaativasta sosiaalityöstä voi vahvistaa myötätuntotyydytyksen kokemusta. Myötätuntotyydytys on tehokas keino laskea uupumuksen tasoa, kun työntekijä voi olla

auttamassa asiakasta pääsemään yli traumastaan. (Wagaman, Geiger, Shockley & Segal 2015, 203.) Thieleman ja Cacciatore (2014, 37) ovat tutkineet mindfulnessin eli tietoisien läsnäolon ja myötätuntotyydytyksen tai myötätuntuupumuksen välistä yhteyttä. He käyttivät menetelmänä Mindfulness tietoisensäsnäolon-mittaria. Heidän tutkimuksensa kohteena olivat sosiaalityöntekijät, jotka työskentelivät lapsensa menetyksen kohdanneiden vanhempien kanssa. Mindfulnessin keinot lisäsivät selvästi myötätuntotyydytyksen tasoa. (Thieleman & Cacciatore 2014, 37.)

Työn merkityksellisyyden etsiminen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sekä asiakkaiden että kollegoiden kesken tarjoaa motivaation tehdä työtä merkityksellisesti ja taidokkaasti. Työntekijä voi kokea iloa työtehtävissään, kun hän saavuttaa uutta näkökulmaa, saavuttaa odotukset ja kehittyä työtehtävissään. Lisäksi jatkuva oppiminen, itsevarmuuden kehittyminen ja kypsyyt tuottivat iloa työhön. (Pooler ym. 2014, 219.) Wagaman kollegoineen (2015) ehdottavat, että olisi ensiarvoisen tärkeää opettaa empatiataitoja ihmissuhdetyön koulutuksessa. Heidän mukaansa mukaan empatia on olennainen osa työhyvinvointia sekä työssä pysymisen ennustetta. Minä-toiseus tietoisuus on empatian kognitiivinen osa, se auttaa erottamaan minän muista. Näin ollen minä-toiseuden harjoittelu voi ehkäistä myötätuntuupumista ja lisätä myötätuntotyydytystä. Empatiakyky auttaa sosiaalityöntekijää säilyttämään ammatilliset rajat ja olemaan tietoinen minän ja toiseuden rajoista ja säätelemään tunteita työkäytännöissä. Sosiaalityön koulutuksessa korostetaan, että empatiakyky on tärkeä työkalu moninaisissa työtehtävissä. Sekä vaikeiden että positiivisten tunteiden jakaminen asiakkaan kanssa säilyttää työntekijän tyytyväisyyttä työssään. Tunteiden säätelyä on mahdollista opetella ja sitä tulisi sisällyttää osaksi koulutusta. (Wagaman ym. 2015, 201.) Rajan vetäminen työn ja vapaa-ajalle oli Bourassan (2012, 1709) tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden korostama suojaava tekijä, jopa työssä pysymisen ehto.

Ratkaisevan tärkeää on pyrkiä nostamaan työntekijän psykologista voimaantumisen tunnetta ja luoda työympäristö, joka tukee työntekijöitä. Organisaatio, jossa on avoin ilmapiiri, ja joka tukee henkilöstöään, saa todennäköisimmin aikaan monipuolisia tapoja toteuttaa työtehtäviä. Tämän kaltaisessa työympäristössä sosiaalityöntekijä voi kokea itsenäisyyttä ja hallittavuutta suoriutua omasta työstään. Kun hallinto antaa työntekijälleen mahdollisuuden tulla kuulluksi ja vaikuttaa, on hallinnon ja henkilöstön välillä pienempi kuilu. (Choi 2016, 14.)

Toisinaan on myös olennaista tarkastella työntekijän ja työn yhteensopivuutta. korostaa, että ihmissuhdetyöntekijä on olennaista tiedostaa omat kyvyt, asenteet sekä rajansa, kuin myös ammatillisen kehittymispotentiaalinsa (Diaconescu 2015, 58). Itsetuntemuksen lisääminen omasta suhtautumisesta ja kiintymystyylistä voisi helpottaa ammatinvalinnassa sekä auttaa ymmärtämään

omia vahvuuksia ja rajoitteita. Valmennus oppia tunnistamaan omia reagoititapoja työperäisiin stressitekijöihin voisi olla hyödyllistä, kuten psykologiset interventiot tukemaan työntekijöiden tunneälyä, negatiivisten tunteiden käsittelytaitoa psyko-edukatiivinen valmennus ymmärtämään miten varhaiset kokemukset saattavat vaikuttaa asiakastyöhön. Esimiestyö voi olla erityisen tärkeää alaisten kohdalla, joilla on turvaton kiintymyssuhde, he saattaisivat hyötyä mahdollisuudesta käsitellä omaa reagoititapaa haastavien asiakkaiden kanssa tai stressaavissa tilanteissa. (West 2015, 585-586.)

Työyhteisön positiivista kokemusta voi kehittää mahdollistamalla onnistumisen kokemusten jakamisen osaksi kokouskulttuuria (Pooler ym. 2014). Kollegoiden ja esimiestason tuki on tärkeä tekijä uupumisen ehkäisyssä. Kollegiaalinen tuki voi olla konkreettista apua, se voi olla avustamista haastavissa tapauksissa tai osallistumista vaikeaan asiakastapaamiseen tai henkisen tuen tarjoamista, lohduttamista, ymmärrystä, henkilökohtainen palautetta ja huumoria. (Newell & MacNeil 2010, 62.) Sosiaalityöntekijöiden mukaan kollegiaalinen tuki tukee työhyvinvointia ja jaksamista. Ainoastaan samaa työtä tekevät kollegat pystyvät todella ymmärtämään sosiaalityön sisällön ja antamaan siihen oikeanlaista tukea ja vain lähimpien kollegoiden kesken on mahdollista käyttää yhteisesti ymmärrettyä kieltä ja tapaa puhua. Heidän mukaansa myös vapaa-ajalla vietetty yhteinen aika yhdisti heitä. (Bourassa 2012, 1707.)

Wagamanin ym. (2015, 205) tekemä tutkimus osoitti selvästi pidemmän työssäoloajan vähentävän uupumisriskiä ja lisäävän myötätuntotyydytystä. Vaikka sosiaalityön henkisestä kuormittavuudesta on tutkittua tietoa, on kirjallisuudessa vielä aukko uupumisen ehkäisemisen keinoista tai sen käsittelystä (Newell & MacNeil 2010, 63). Sosiaalityön työhyvinvoinnin kehittämisessä pitäisi varmistaa työntekijöiden lisäämisen lisäksi asiantunteva hallinto, joka hallinnollisten tehtävien lisäksi toteuttaa riittävän joukon tukitoimia, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus tuottaa laadukkaita palveluita sekä selvitä paremmin työn kuormittavuus tekijöistä. (Diaconescu 2015, 58.)

Työuupumuksen ennaltaehkäisy, käsittely ja hoito vaativat ihmisen kokonaisvaltaista huomioimista. Edellä mainittujen tekijöiden mukaan tulisi huomioida työntekijän yksilölliset piirteet ja itsetuntemuksen monipuolinen vahvistaminen. Työhyvinvoinnin kehittäminen tulee olla osa jatkuvaa toimintaa organisaatiossa ja reagoiminen riskitekijöihin sekä hälytysmerkkeihin herkkää. Työhyvinvointi on yksilöllä psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen kokonaisuus, joka muodostuu yksilö-, työ-, työyhteisö-, johto-, organisaatio- ja yhteiskuntatason tekijöistä.

3 SOSIAALITYÖN VAATIVA ASiantuntijatehtävä

Luvussa kolme käsittelen sosiaalityön yhteiskunnallista asemaa ja työn luonnetta, sitä mikä tekee sosiaalityöstä vaativaa asiantuntijatyötä. Työn monitahoinen vaativuus haastaa sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin. Sosiaalityötä voidaan tehdä monenlaisissa organisaatioissa niin julkisella sektorilla kuin erilaisissa järjestöissä ja yrityksissä. Vaikka työtehtävät voivat vaihdella suuresti, tulee kaikilla sosiaalityöntekijöillä olla tehtävänkuvan määrittämisen ammatillisen osaamisen lisäksi riittävä yhteiskunnallinen tietoperusta, eettinen ymmärrys oikeudenmukaisuudesta ja kriittinen ajattelu osana jokapäiväistä toimintaa ja epäoikeudenmukaisuuden vastustamista. Sosiaalityön ammatilliseen vaatimukseen kuuluu olennaisesti hyvät vuorovaikutustaidot ja kyky kohdata ja tukea erilaisia ihmisiä. Sosiaalityöntekijä kohtaa ihmisiä, joilla on vaikeita ja haastavia elämäntilanteita. Hänen tulee asettua kärsivän rinnalle, puolustamaan kaltoinkohdeltua ja ymmärtämään väärintekijää.

3.1 Yhteiskunnallisen tehtävän ja aseman asettamat vaatimukset sosiaalityöntekijälle

Sosiaalityöntekijät voivat sijoittua moninaiisiin työtehtäviin auttaen kaikenikäisiä ihmisiä sekä perheitä arkisissa haasteissa tai elämän kriisitilanteissa. Sosiaalityöntekijät sijoittuvat muun muassa sosiaalitoimistoihin, kasvatus- ja perheneuvoloihin, sairaaloihin, mielenterveyspalveluihin, kuntoutuslaitoksiin, sekä päihde- ja kriminaalihuollon laitoksiin. Sosiaalityöntekijät voivat työskennellä asiakaspalvelutehtävissä, suunnittelu- tai johtotehtävissä ja heitä toimii lisäksi alan asiantuntija- ja konsultointitehtävissä. (Ammattinetti 2019.)

Sosiaalityöhön kuuluu muun muassa sosiaalinen ohjaus ja neuvonta, päätöksenteko taloudellisesta tuesta ja erilaisista palveluista. Sosiaalityöntekijän toimenkuvaan kuuluu asiakkaan tarpeiden ja haasteiden tunnistaminen, itsenäisen selviytymisen arviointi ja erilaisten palveluiden ja tukitoimien järjestäminen. Sosiaalityöntekijä suunnittelee yksilölliset asiakasprosessit, toteuttaa tarvittavat toimenpiteet ja arvioi koko prosessin. Olennainen osa työtä on yhteistoiminta useiden eri ammattiryhmien kanssa, joiden yhteistapaamisissa sosiaalityöntekijä toimii usein puheenjohtajana. Sosiaalityöntekijän tulee antaa asiantuntija-apua, neuvontaa ja lausuntoja lähitoimialojen työntekijöille sekä mahdollisia oikeuskäsittelyjä varten. Sosiaalityön tehtävissä tarvitaan monialaista asiantuntemusta, vuorovaikutustaitoja, pitkäjänteisyyttä, aloitekykyisyyttä, päätöksenteko- ja paineensietokykyä. (Ammattinetti 2019; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Juhila (2018) tuo esiin teoksessaan ”Aika, paikka ja sosiaalityö”, sosiaalityön määrittelyn haastavuuden, joka johtuu sosiaalityön toiminnan monitasoisuudesta: sosiaalityössä työskennellään yksittäisen ihmisen ja perheiden elämäntilanteiden kanssa, aina huomioiden kansainväliset ihmisoikeuskysymykset. Sosiaalityön sisältöön kuuluu koko ihmisen elämäkirjo. Sosiaalityön tarve voi kohdata minkä tahansa yhteiskuntaluokan jäsentä elämän erilaisissa haasteissa. Kuitenkin olennainen osa asiakkaiden vaikeuksista koostuu huono-osaisuudesta eli köyhyydestä, sosiaalisista ongelmista ja kasautuvista terveydellisistä haitoista. Voidaan puhua huono-osaisesta tai syrjäytyneestä kansanosasta, mutta nämä termit ovat haasteellisia niiden leimaavan sävyn vuoksi, ja siksi niitä ei tulisi käyttää puhuttaessa yksittäisistä ihmisistä. Ihminen ei ole koskaan sidottu pysymään tiettyssä yhteiskuntaluokassa ja huono-osaisuuden perintö on mahdollista katkaista, jolloin sosiaalityöllä voi olla merkittävä rooli ihmisen elämäkulussa. Yhteiskunnalliset ja rakenteelliset ongelmat luovat yhteiskuntaan epätasa-arvoisia yhteiskuntaluokkia ja huono-osaisuutta sosiaalityön asiakkaiden elämäntilanteisiin. Sosiaalityön tavoitteena on lievittää ja pyrkiä vaikuttamaan näihin rakenteellisiin ongelmiin yhteiskunnallisella tasolla. (Juhila 2018, 11, 25.)

Sosiaalityössä ihmistä tai perhettä tuetaan auttamalla selviytymään elämän eri toiminnoista ja ongelmatilanteissa. Ihmisen toiminnan ulottuvuudet koostuvat aineellisista, sosiaalisista ja henkisistä tarpeista sekä osallisuudesta. Ihmisen toiminnallisuuden näkökulmasta keskeisintä on jokapäiväisen elämän tarpeiden tyydyttyminen, hyvä olo eli hyvinvointi. Sosiaalityön kansainvälinen liitto (IFSW 2000) on määrittellyt sosiaalityön työskentelykohteeksi vuorovaikutussuhteet ihmisen ja hänen elinympäristönsä kanssa. Sosiaalityön tavoitteena on arvioida ja vaikuttaa niihin tekijöihin, jotka edistävät tai estävät ihmisten hyvinvoinnin toteutumista. Olennaista on pyrkiä kehittämään toimia ja menetelmiä asiakkaiden hyvinvoinnin puuteiden korjaamiseksi eli hyvinvoinnin kehittämiseksi. (Niemelä 2009, 209-224.)

Sosiaalityö perustuu ihmisoikeuksiin ja yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen. Se on asiantuntijatyötä, jonka tavoitteena sosiaalisia ongelmia ehkäisevää, vähentävää tai poistavaa toimintaa yhdessä yksilöiden, perheiden ja rakenteiden parissa. Hyvin toteutetulla sosiaalityöllä voidaan varmistaa, että kaikkein vaikeimmassa asemassa olevat ihmiset saavat tarvitsemansa avun ja tuen. Perhesosiaalityössä kohdentuu lasten sosiaalisen turvallisuuden varmistamiseen ja vanhemmuuden tukemiseen erilaisin keinoin. Olennaista on yhteistyö lapsen ja perheen verkostojen kanssa kuten terveydenhuollon, varhaiskasvatuksen ja koulun kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020.)

Pehkonen ja Väänänen-Fomin (2011) tuovat esille artikkelissaan sosiaalityön erityisen eettisen vaatimuksen toteuttaa hyvinvointityötä. Hyvinvointivaltio perustuu kansalaisten vahvoille oikeuksille, silloin kun ne eivät toteudu tasavertaisesti eivätkä täysimääräisesti, on sosiaalityön tehtävä tunnistaa ja tehdä näkyväksi yhteiskunnallisia rakenteita ja prosesseja, jotka ovat uhaksi yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen hyvinvoinnille. Sosiaalityö tarvitsee osaavia, eettisesti herkkiä ja vahvoja sosiaalityön ammattilaisia toteuttaakseen perustehtävänsä yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemiseksi. Lisäksi sosiaalityössä tarvitaan monipuolista tutkimustietoa hyvinvointityön vahvistamiseksi ja tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen. (Pehkonen & Väänänen, 2011, 7.)

Rakenteellinen sosiaalityö on määritelty lakisääteiseksi osaksi sosiaalityötä. Se on kuin punainen lanka, jota kaikkien sosiaalihuollon työntekijöiden tulee pitää kädessään. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuilla sanotaan: ”Rakenteellisen sosiaalityön ytimessä on sosiaalityöntekijöiden yhteiskuntatieteellinen koulutus. Sosiaalityöntekijät osaavat analysoida erilaisten ilmiöiden yhteiskunnallisia yhteyksiä sekä tuottaa ja analysoida tietoa tutkimusperustaisesti” (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020). Rakenteellinen sosiaalityö haastaa sosiaalityöntekijän yhteiskunnalliseen valppauteen ja tietojen päivittämiseen. Haasteena on epäselvyys siitä, missä ja miten rakenteellista sosiaalityötä toteutetaan, ja kuka huolehtii siitä, että sitä on tehty riittävässä määrin.

Sosiaalityöntekijöiden tulee käyttää työssään viittä eri tiedon lähdettä, joita ovat tutkimus- ja teorian tieto, asiantuntijaintieto, asiakkaan tieto, formaalitieto ja ammattieettinen tieto. Työ sisältää lakisääteisiä velvollisuuksia ja oikeuksiin perustuvia tahdonvastaisia toimia, jolloin sosiaalityöllä tehdään asiakkaiden elämään vahvasti vaikuttavia ratkaisuja. (Karttunen & Hietämäki, 2014, 320.) Yksittäinen sosiaalityöntekijä vastaa asiakkaalleen tarjoamastaan palvelusta, joka velvoitetaan kirjoittamaan asiakirjaksi. Näin ollen myös sosiaalityössä dokumentoinnin osuus työnteossa kasvaa. Asiakirjat toimivat tiedon välittäjinä, kuitenkin asiakirjan tuottaminen on yksilöllistä ja työntekijä kohtaista. Lain sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista (2015) tavoitteena on ollut yhtenäistää asiakirjojen kirjaamiskäytäntöjä ja selkiyttää palvelutuotannon dokumentointia. Ammattilaisen ja asiakkaan välille syntyy usein tilanne, jossa asiakas joutuu luovuttamaan henkilökohtaisesta elämästään sellaisia asioita, jotka ylittävät tavallisen vuorovaikutussuhteen. Kuitenkin tapaamisen kirjaamisen vastuu jää ammattilaisen tehtäväksi ja muodostamaksi tulkinnaksi. Osallistavalla kohtaamisella ja kirjaamisella pyritään ottamaan asiakas läheisemmin prosessiin mukaan. Näin on mahdollista lievittää dokumentoinnin herättämää epäluuloa tai ahdistusta. (Kääriäinen 2016, 191-192.)

Pohjola (2019, 330) toteaakin sosiaalityön eettis-moraalisen toimijuuden kohtaavan suuria haasteita kohdatessaan yhteiskunnalliset paineet ja ristiriitaiset odotukset. Sosiaalityölle voidaan asettaa vaatimuksia rohkeasta eettis-moraalisesta toimijuudesta, ihmisarvon ja oikeudenmukaisuuden puolustamiseksi. Tämä rohkeus edellyttää kykyä kohdata ja sietää analyttisesti haastavia tilanteita sekä rohkeutta nostaa esiin asioita ja näkökulmia. Tämä haastaa sosiaalityöntekijän ylläpitämään osaamistaan ja tietoon perustuvaa ammatillista ajatteluaan ja ymmärrystään. Yhdistettynä analyttiseen viisauteen sosiaalityöntekijän tulee toteuttaa tarvittavaa harkintavaltaa päätöksissään. Päätösten, kuten koko sosiaalityön sisällön tulee olla sekä läpinäkyvää että eettisesti perusteltua. (Pohjola 2019, 330.)

Yhteiskunnan markkinoistuminen on aiheuttanut työn pilkkoutumista, tuotteistamista ja tuloksellisuuden korostamista, mikä haastaa perinteiset asiakkaiden oikeudet ja sosiaalityön omat ammattieettiset periaatteet (Juhila 2018, 233-234). Sosiaalityöntekijällä on henkilökohtainen vastuu eettisistä valinnoista työtehtävissä lain säätelemissä rajoissa. Eettinen harkinta, vastuu ja vaikuttaminen voi tapahtua useammalla tasolla; asiakas-, organisaatio- sekä yhteiskunnallisella tasolla. Ammattieettiset ohjeet kehottavat myös organisatoriseen kritiikkiin, kuten kantamaan vastuun siitä, että omaa organisaatiota ei johdeta vain taloudellisesta näkökulmasta. (Talentia 2017.) Sosiaalityöntekijän työtehtävä sisältää ammatillisen varmuuden, rohkeuden ja vastuunoton vaatimuksen, mikä saattaa olla ristiriidassa tuloksellisuus- ja dokumentaatiollisen selontekovaatimusten kanssa.

Maija Mänttari-van der Kuipin (2015) on tutkinut väitöstutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Hän kuvaa 1990-luvulla alkanutta aikaamme ”niukkuuden aikakaudeksi”, jossa sosiaalityö ja sen asiakkaat näyttävät jääneen uhan alle ja ahdinkoon. Tutkimuksen mukaan yli 40% sosiaalityöntekijöistä raportoivat työhyvinvointinsa heikentyneen kuluneen kahden vuoden aikana, kyseinen aineisto on koottu vuosina 2011–2012. Sosiaalityöntekijöillä on haasteita tehdä työtään määrättyissä aikarajoissa. Ajanpuutteen vuoksi asiakasta ei välttämättä pystytä auttamaan riittävän pitkäjänteisesti tai riittävän ajoissa. Suomessa tapahtuneet traagiset tapaukset lastensuojelun kentällä ovat herättäneet julkisen keskustelun sosiaalityöntekijöiden työoloista. Erityisesti lastensuojelua kuormittaa riittämättömät resurssit ja pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä haastavaan työhön nähden. Yhteiskunnalliseen keskusteluun on noussut pohdinta, onko järjestelmäämme ja sen palveluita ylipäätään varaa ylläpitää tiukentuneessa taloudellisessa tilanteessa. (Emt. 2015.)

3.2 Sosiaalityön luonne ja työn sisällöt altistavat työuupumukselle

Sitoutuminen asiakkaan auttamiseen, myötätunto ja eläytyminen tuovat sosiaalityöhön monia tunteita, kuten ilon, surun, epätoivon, toivon sekä vihan. Asiakastyö saattaa olla haastavaa; asiakastyötätekevän tulee hallita ammatillisen substanssiosaamisen lisäksi paljon muita taitoja, joista yksi tärkeimmistä on vuorovaikutustaidot. Oman alan vankka ammatillinen osaaminen vapauttaa työntekijän resursseja asiakkaan aitoon kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen. Asiakkaat tulee pystyä kohtaamaan yhtä ammattitaitoisesti joka päivä. Asiakastyöhön liittyy intensiivinen läsnäolon vaatimus eikä keskittymiskyvyn herpaantumiselle tai negatiivisten tunteiden osoittamiselle ole tilaa, sillä asiakkaat odottavat työntekijältä kiinnostusta ja kunnioitusta heitä ja heidän asiaansa kohtaan. Vankka ammatillinen osaaminen näkyy asiakkaalle sujuvana ja uskottavana toimintana. (Juhila 2006).

Suurin osa asiakastilanteista sujuu ilman normaalista poikkeavia ongelmia. Hyvät vuorovaikutustaidot ja sosiaalinen tilannetaju ehkäisevät tehokkaimmin haastavien asiakastilanteiden kulminoitumista. Vaikka asiakastilanteeseen olisi valmistautunut mahdollisimman hyvin, siitä huolimatta joskus tilanne saattaa kärjistyä ja joudutaan toimimaan aggressiivisesti käyttäytyvän asiakkaan kanssa. Tällöin sosiaalityöntekijä tarvitsee vuorovaikutustaitojen lisäksi valmiudet toimia uhkaavassa tilanteessa ja keinoja rauhoitella asiakasta. Joskus tilanne täytyy laittaa poikki ja toimia sen mukaan. Tällaisten tilanteiden mahdollisuuteen täytyy panostaa organisatorisella tasolla luomalla turvalliset toimitilat ja työnorganisoitiin liittyvät käytännöt, kuten ajantasaiset turvallisuusohjeet ja -säännöt, koulutus ja perehdyttäminen. Työnantajan velvollisuus on luoda työskentelylle sellaiset olosuhteet, joissa henkilökunnan on mahdollista noudattaa annettuja toimintaohjeita. (Sundel 2014, 53-57.) Toisinaan pyydetään vartijat paikalle tai virka-apupyynnönä poliisit turvaamaan sosiaalityöntekijöiden työskentelyä.

Juhila (2018) kuvailee ihmisten elämäntarinoihin tulleita vaikeuksia säröinä, joita voi syntyä monin eri tavoin. Säröjä voidaan kuvailla kulttuurisesti ideaalisena pidetyn elämäntarinan poikkeamina tai särkymisenä, joihin saattaa liittyä menetyksiä tai kaltoinkohtelun kokemuksia. (Juhila 2018, 36.) Hurtig ja Laitisen (2006) mukaan on alettu puhumaan pahan kokemuksista. Paha voi kohdistua henkilöön itseensä tai ihminen voi olla itse pahantekijän asemassa. Sosiaalityössä kohdataan heidät molemmat. Sosiaalityön tehtävä on kuunnella nämä rikki menneet tarinat, auttaa jäsentämään niitä ja muodostaa yhdessä uusi tarina, joka tukee asiakkaan nykyistä elämää ja sen jatkuvuutta. Sosiaalityöntekijän tulee olla prosessissa kuuntelija ja tukija, auttaa rakentamaan uudelleen mennyt

elämä merkityksellisellä tavalla ja toteuttaa kriittistä arviointia yhdessä asiakkaan kanssa. (Juhila 2018, 36.)

Asiakkaan kokema fyysinen, psyykkinen tai seksuaalinen väkivalta tekee säröjä elämään ja usein nämä säröt vaikuttavat useammankin osallisen elämään. Säröjä saattaa tulla myös vakavasta sairastumisesta, niin fyysisistä kuin mielen sairauksista, päihteiden käytön seurauksista, köyhyydestä ja sen kohtuuttomista kokemuksista. Lista voisi olla pidempikin, sillä säröjen syyt ja niiden seuraukset ovat moninaisia ja aina yksilöllisesti koettuja ja kerrottuja. Sosiaalityössä on syytä herkistyä jokaisen asiakkaan ainutlaatuiselle elämäntarinalle, se on työskentelyn perusta. (Juhila 2018, 38.) Tämä herkistyminen asiakkaan tilanteelle ja kokemuksille muodostavat työntekijän omaan kokemusmaailmaan mielikuvia ja henkilökohtaisia kokemuksia, jotka heijastuvat työntekijän omaan henkilöhistoriaan.

Sosiaalityötä ohjaa usein tulevaisuuteen suuntautuneisuus, vaikka menneisyys onkin usein yhtä lailla läsnä. Sosiaalityössä haetaan muutosta nykytilanteeseen ja pyritään käynnistämään muutos parempaan. Silloin ajatellaan, että nykyisyydessä on jotain sellaista, jota ei pidetä hyvänä ja jonka halutaan olevan jatkossa toisin tai jostain asiasta halutaan päästä kokonaan eroon. Sosiaalityössä ”tuo jokin” on työskentelyn kohteeksi määriteltävä ongelmatilanne. Muutostyöskentelyssä hahmotellaan koettu ongelma ja suunnitellaan tarvittavat sosiaalityön interventiot pyrkien sitä kautta ongelmanratkaisuun tai ainakin ongelman lievittymiseen. Yksilö- ja perhetason työskentelyssä interventioita vaativia ongelmia ovat lasten kaltoinkohtelu, monenlaisten päihteiden liikakäyttö, mielenterveyden horjuminen, asunnottomuus ja pitkäaikaistyöttömyys. Usein ongelmat ovat yhteydessä toiseen ongelmaan muodostaen näin toisiinsa kytkeytyneitä kimppuja, jolloin interventioita tulee suunnata useampaan ongelmaan yhtä aikaa. Interventioissa puututaan aina ihmisen yksityiselämään ja on niiden seuraukset merkittäviä yksilöille. Sosiaalityössä tuleekin kriittisesti arvioida kuka tai ketkä pääsevät määrittelemään ja tulkitsemaan interventioita edellyttävät ongelmat. (Juhila 2018, 61.)

Työskentelyssä tulee painottaa asiakkaan vahvaa lakisääteistä asemaa ja toimijuuden turvaamista. Sosiaalihuoltolaki turvaa asiakkaiden osallistumisen ja vaikuttamisen omissa asioissaan (1301/2014, 4§). Työ toteutetaan sosiaalityöntekijän ja asiakkaan jaetulla asiantuntijuudella ongelmien paikantamiseksi ja tulkitsemiseksi sekä ratkaisuja vaativien interventioiden suunnittelemiseksi. Toisinaan asiakkaan tilanne voi olla niin haasteellinen, ettei hänellä itsellään ole voimavaroja ongelmien määrittelyyn, interventioiden valintaan tai muutokseen orientoitumiseen, esimerkiksi silloin, kun hän on kaoottisen elämäntilanteen takia uupunut, hänellä on vaikea masennus tai jos

asiakkaalla on vaikea riippuvuus tai muistisairaus. Tällöin työntekijältä vaaditaan herkistymistä asiakkaan tilanteelle häntä kuuntelemalla ja hänen asioistaan huolehtimalla. (Juhila 2018, 62-63).

Sosiaalityötä tehdään usein akuuteissa ongelma- ja kriisitilanteissa, joissa ihmiset tarvitsevat välittömästi tukea ja apua vuorokauden ympäri. Näissä tilanteissa ihminen saattaa itse hakeutua avunpiiriin omin voimin tai toisen ihmisen tukemana, esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden tai virka-ajan ulkopuolella apua tarjoaa sosiaalipäivystys. Tarvittaessa sosiaalityöntekijät lähtevät itse paikan päälle katastrofi- tai kriisitilanteisiin. Tällöin työskentelypaikan määrittää se, missä apua tarvitseva henkilö on kriisitilanteessa. Sosiaalityötä vaativat akuutit kriisitilanteet voivat liittyä lastensuojelullista puuttumista vaativaan lasten hätään, väkivaltatilanteisiin, rikoksen uhriksi joutumiseen, läheisten yllättäviin kuolemantapauksiin sekä kotona asuvien vanhojen ihmisten tai mielenterveysongelmista kärsivien kunnan tai toimintakyvyn äkilliseen heikentymiseen. Äkillisen avuntarpeen voi synnyttää myös erilaiset onnettomuudet, kuten tulipalot ja liikenneonnettomuudet. (Juhila 2018, 165.)

Lastensuojelun sosiaalityön tekee erilaiseksi se, että työskentelyn kohteena on lapsi, jolla on erityislaatuinen asema ja tarve suojelulle. Lastensuojelun tehtävänä haastavin on lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle. Huostaanotto -teoksen mukaan huostaanotto on julkisvallan päätös ja interventio perhesuhteisiin, tapauksessa, jossa vanhemmat eivät voi vastata lapsen kasvatuksesta ja hoidosta yhteiskunnassa hyväksyttävällä tavalla. Interventio on lakisääteinen päätös, jonka voi tehdä vain tietyt toimijat. Päätös vaikuttaa ihmisen perus- ja ihmisoikeuksiin, jolloin se sekä rajoittaa että edistää niitä. Useinmiten vanhempien oikeuksia rajataan tavoitteena vahvistaa lapsen oikeuksia. (Pösö 2016, 11-14.) Lapsen huostaanotto ja lapsen kiireellinen sijoitus eivät edellytä asianosaisten suostumusta vaan toimenpiteisiin voidaan ryhtyä heidän nimenomaisesta vastustuksesta huolimatta. Kiireellisen sijoituksen edellytyksenä on se, että lapsi on välittömässä vaarassa, lisäksi se on määritelty lyhyt aikaiseksi. Huostaanotolle ei ole määritelty enimmäiskestoja. Muita lastensuojelulain määrittämiä tahdosta riippumattomia toimenpiteitä ovat lapsen tutkiminen vastoin huoltajan tahtoa sekä väliaikainen määräys lapsen olinpaikasta ja hänen hoitonsa ja kasvatuksen järjestämien tuomioistuin käsittelyn aikana. Huostaanotto on yksi sosiaalioikeudellinen interventio, jolla rajoitetaan jokaiselle kuuluvia perus- ja ihmisoikeuksia, ensinnäkin oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen sekä oikeutta yksityiselämän ja perhe-elämän suojaan. Huostaanotossa on toisaalta kyse lapsen oikeudesta elämään ja välttämättömään huolenpitoon. (Huhtanen 2016, 33-46.)

3.3 Myötätuntouupuminen osana sosiaalityöntekijöiden työuupumusta

Nissinen (2012) tuo esiin kirjassaan, että ihmissuhdetyössä kehittymisen ja uupumuksen riski ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Kuormittumisessa on kyse myötätuntoisuudesta, ja vain myötätuntoisuudella on mahdollisuus tarjota laadukasta työskentelyä asiakkaalle ja työn tuottamaa tyydyttävyyden tunnetta työntekijälle. Haastavat tilanteet ja asiat lisäävät ymmärrystä ihmisyydestä, mutta samalla ne kuormittavat työntekijää. Myötätuntostressi on osa jokaisen ihmissuhdetyötätekevän arkea, jos työtehtävissään joutuu todistamaan inhimillisen elämän tragedioita. Elämän tragediat aiheuttavat vahvoja psyykkisiä reaktioita, ja siksi myös niihin liittyvä työ on altistaa henkiselle paineelle. Se tulee kokijalleen esiin tunteena tai käyttäytymisenä. (Emt. 2012, 30.)

Myötätuntostressi syntyy luonnollisena seurauksena henkilölle, joka kuulee traumaattisesta tapahtumasta, jos sen kokija on itselle läheinen tai asiakas. Tila syntyy, kun asiakkaiden tarinoista siirtyy mielikuvia ja huolia työntekijän omaan mieleen. Myötätuntostressi eli työperäinen emotionaalinen stressi syntyy, kun työntekijä kohtaa ja jakaa toistuvasti asiakkaiden emotionaalisesti raskaita tilanteita ja tulee tietoiseksi toisen kärsimyksestä. Myötätuntostressi muodostuu auttamisen halusta, mikä voi tulla kokemuksena esiin yllättäen ja jatkua pitkään. Myötätuntouupumukseksi tila kehittyy ja voimistuu vähitellen, usein huomaamatta, jos tilanne ei helpotu eikä sitä ole pyritty korjaamaan. Kyseessä on työuupumuksen tila. Myötätuntouupumus on väsymystilana kokonaisvaltaisempi ja syvempi kuin loppuun palaminen. (Lindqvist 2012, 99-100.)

Nissinen (2012) painottaa teoksessaan, että myötätuntostressi on aina ensisijaisesti työperäinen olotila ja myötätuntouupumus yhteisöllinen ilmiö, vaikka siihen vaikuttavat myös työntekijän henkilöhistoria ja henkilökohtainen stressiherkkyys. Myötätuntostressiä ja uupumuskehitystä ei saa selittää vain yhden osa-alueen näkökulmasta eikä toisaalta mitään osaa saa jättää ulkopuolelle. Alkulähde on ensisijaisesti työn sisältö, mutta myötätuntostressin vahvuuteen vaikuttavat henkilökohtaiset ja työyhteisöön liittyvät tekijät. Voimakkuuteen vaikuttavat miten työyhteisön jäsenet suhtautuvat emotionaaliseen stressiin ja miten siihen halutaan vaikuttaa. (Nissinen 2012, 30-31.)

Myötätuntouupumus on reaktiopiirteiltään samankaltainen kuin traumaperäinen stressihäiriö. Työntekijä kokee saman kuin asiakas, mutta lievempänä eli elää asiakkaan kokeman ja kertoman tapahtuman kuin uudelleen. Työntekijä kokee kuulemansa johdosta avuttomuutta, hämmennystä ja eristyneisyyttä. Asiakkaan kokema trauma ja traumatisoituminen sekä siihen liittyvä oireisto siirtyvät

työntekijään empaattisessa vuorovaikutuksessa tietoisella, tiedostamattomalla ja kehon tasolla. Empaattisen yhteyden muodostumisessa on vahva somaattinen pohja. Sen lisäksi, että empaattisessa suhteessa henkilö pyrkii toisen asemaan ja ymmärrykseen toisen tilanteesta, kokemuksista ja ajatuksista, on kyseessä monimutkainen prosessi aivojen neurofysiologiassa. Empaattiseen kokemukseen osallistuvat mieli, aivot ja keho yhdessä. Kun työntekijä on empaattisessa suhteessa asiakkaan kanssa, pyrkii auttajan ruumis ja hermoston toiminnot ymmärtämään asiakkaan tilannetta ja olemaan avuksi. (Lindqvist, 2012, 99-101.) Sosiaalityöntekijän työpäivä koostuu asiakkaiden tilanteiden jatkuvasta työstämisestä ja prosessoimisesta omassa mielessä. Työ vaatii asiakkaan elämäntilanteen kuuntelemista, asiakkaan pulmien ratkaisemista, tukitoimien suunnittelemista ja päätösten tekemistä. Suuri osa työstä tapahtuu sosiaalityöntekijän mielessä ja kokemusmaailmassa.

Diaconescun (2015) kartoittamissa tutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden kokema myötätuntouupuminen työssä, jossa huolehditaan muista, on aliarvioitu ilmiö tai se on tunnustamaton sosiaalisena ongelmana. Näin ollen myöskään tarvittavat ehkäisykeinot, hoito, erityinen ammatillinen koulutus, eivät ole tarkoituksenmukaisia. (Diaconescu 2015, 57, 62.) Samoin Newell ja MacNeil (2010) painottavat tutkimuksessaan työperäisen uupumisen ja myötätuntouupumisen eron tunnistamista. Työuupuminen on yleisempi ilmiö palveluammateissa, kun myötätuntouupuminen syntyy olosuhteissa, joissa työskennellään traumatisoituneen väestön kanssa. Työntekijän täytyy muodostaa asiakkaisiinsa vahva vuorovaikutussuhde tutustuen asiakkaan elämään ja elämäntapahtumiin, jotka ovat johtaneet sen hetkiseen epätasapainoon. Sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet auttamaan haavoittuvassa asemassa olevia ihmisiä, kuten mielenterveyspotilaita ja vanhuksia tai ihmisiä, joilla on kokemuksia pahoinpitelyistä tai laiminlyönneistä. Näiden ilmiöiden erottelu on tärkeää, jotta saadaan kattava kuvaus monimutkaisesta ilmiöstä. Ammattilaisten ja kouluttajien tulee opetella näkemään myötätuntouupumisen riskit ja oireet, jotta olisi mahdollista tunnistaa, ehkäistä ja minimoida myötätuntouupumuksen seurauksia. (Newell & MacNeil 2010, 57.) Manning-Jones ja Stephens (2016) ovat vertailleet tutkimuksessaan lääkäreiden, hoitajien, psykologien, terapeuttien ja sosiaalityöntekijöiden kokemuksia sijaistraumalle altistumiselle. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijät olivat alttiimpia kokemaan myötätuntouupumista, psykologit ja terapeutit hyödynsivät paremmin selviytymisstrategioita. (Manning-Jones & Stephens 2016, 27.) Uupuminen saattaa johtaa sosiaalityöntekijän työn mielekkyyden ja sitoutumiseen alenemiseen (Choi 2016).

Sijaistraumatisoituminen muodostuu myötätuntostressin sekä työntekijän henkilökohtaisesta psykologisesta kokemusmaailmasta riippuen. Yksilö on psykologinen kokonaisuus, jonka kokemuksiin vaikuttavat yksilön oma elämänhistoria ja henkilökohtaiset tarpeet. Oireet ovat henkilön

sopeutumiskykyjä, joilla hän suojelee itseään. Vaikka työssä on paljon antoisia ja positiivisia seurauksia sijaistraumatisoituminen kuvaa työn negatiivisia seurauksia. Sijaistraumatisoitumisen riski kasvaa mitä pidempään ja mitä vakavampien traumatapausten kanssa työntekijä työskentelee. (Lindqvist, 2012, 100.)

Työntekijän lapsuuden aikaisilla kokemuksilla eli kiintymyssuhteella on todettu olevan vaikutusta myötätuntouupumisen syntyyn. Westin (2015) kirjallisuuskatsauksen mukaan henkilön varhaisten kokemusten nähtiin ennakoivan myöhempää sosiaalista käyttäytymistä ja tunteiden säätelyä, sisältäen kyvyn käsitellä stressiä henkisesti vaativassa työelämässä. Tutkimus toi esiin painavan yhteyden turvattoman kiintymyssuhteen ja negatiivisten psykologisten reaktioiden välillä henkilöillä, jotka tekivät vaativaa ihmissuhdetyötä. Kuitenkin West painottaa, että omat kiintymyssuhdeteoriat ei voida korostaa yli muiden henkilökohtaisten tekijöiden tai kokemusten. Kiintymyssuhdeteoriat voi olla yksi tekijä, jolla voidaan selittää miksi ihmiset voivat reagoida eri tavoin samoihin työolosuhteisiin. (West 2015, 585, 586.) Choin (2016) tutkimuksessa tuli esiin, että niillä sosiaalityöntekijöillä, joilla on enemmän omia traumaattisia kokemuksia omassa historiassaan, kokivat vahvempaa stressiä sekä myötätuntouupumusta. Työntekijän, jolla on henkilökohtaisia traumakokemuksia, tulisi pyrkiä ehkäisemään ja käsittelemään oirehdintaansa käyttäen monipuolisia selviytymiskeinoja, kuten ottaa vastaan henkistä ja sosiaalista tukea, positiivista tilanteiden uudelleen määrittelyä, ottaa neuvoja ja ohjausta vastaan. (Choi 2016, 15.) Jossain tapauksissa myös psykoterapia voi olla tarpeen, erityisesti jos työntekijällä itsellään on traumataustaa (Newell & MacNeil 2010, 62).

Kunta10-tutkimuksessa 2016 tuli esiin, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työuupumusta ja sekundaaritraumatisoitumista muita sosiaalityöntekijöitä enemmän. Tutkimuksessa jäi epäselväksi esille tullut ilmiö, että miksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi näytti heikkenevän iän ja kokemuksen myötä. Selitykseksi hyvinvoinnin heikkenemiselle esitettiin, että työssä helposti syntyy sekundaaritraumatisoitumista eli työntekijän traumatisoitumista asiakkaan traumassa mukana elämisestä. Tutkimuksen mukaan liialliselta kuormitukselta suojaavia tekijöitä ovat ammatillinen osaaminen, emotionaalinen vahvuus, työntekijää tukeva organisaatiokulttuuri, työnohjaus ja ammatillinen autonomia. (Salo ym. 2016, 24.) Erityisesti lastensuojelutyö tuen ja kontrollin, vanhemman ja lapsen sekä toivon ja toivottomuuden välissä asettaa haasteita sosiaalityöntekijän jaksamiselle. Toisaalta sosiaalityössä tunteet ovat tiedonmuodostuksen tärkeä osa ja tuottavat uudenlaista asiantuntijätietoa. Lisäksi tunteet vaikuttavat arvovalintoihin, jotka ovat päätöksenteossa jatkuvasti läsnä. Eettisten perusteiden ja tunteiden käsittelyn tulee olla osa jatkuvaa työskentelyä. (Heinon & Sinko 2009, 44-45.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa ensin esittelen tutkimustehtävän ja aineiston, jonka jälkeen kerron tutkimuksen menetelmällisistä valinnoista sekä narratiivisen lähestymistavan hyödyntämisestä sekä selontekojen tutkimuksesta. Lopuksi kuvaan aineistonkeruuprosessin suunnittelua ja toteutusta sekä käsittelen tutkimusaiheeseen liittyviä kysymyksiä.

4.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja aineisto

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella sosiaalityöntekijöiden tuottamia narratiivisia selontekoja työuupumuksen kokemuksesta. Tutkimusaineistoni koostuu sosiaalityöntekijöiden kirjoittamista kertomuksista eli narratiiveista. Kertomuksista etsin merkityksiä sosiaalityöntekijöiden oman elämäkokemusten ja näkemysten kautta työuupumisen syntymiseen, työuupumuksen kokemukseen sekä siitä selviämiseen ja työelämässä jatkamiseen. Sosiaalityön tehtävät ovat vaativia niin kiireen kuin resurssipulan takia, mutta myös sen erityisluonteisuutensa takia (ks. luku 3). Haluan selvittää miten sosiaalityöntekijät yksilökohtaisesti ymmärtävät ja kokevat ammatilliset haasteet, miten he kokevat tunteita herättävät asiakastilanteet ja mitä keinoja yksilöllä on toipua kuormituksesta. Haluan nostaa erityisesti sosiaalityöntekijän oman äänen esille: heidän tunteensa, ajatuksensa ja kokemuksensa. Tarkastellen niitä elämän käännekohtia, jotka antavat merkityksiä työuupumisesta ja siitä selviämisestä.

Työuupumuksen tutkimus on lisääntynyt ja siitä kertova kirjallisuus käsittelee kattavasti työnkuormitusta ja sen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia seurauksia yksilölle (ks. luku 2). Tutkimuksessa tavoitellaan kokonaisvaltaista ja yksilökohtaista tietoa työuupumuksesta alla olevien tutkimuskysymysten suuntaamana:

Tutkimuskysymykset:

- Miten *työuupumuskokemus* juonellistuu ja tulee selitetyksi osana sosiaalityöntekijän elämäntarinaa ja työuraa?
- Miten työuupumuskokemuksesta *selviytyminen* juonellistuu ja tulee selitetyksi osana sosiaalityöntekijän elämäntarinaa ja työuraa?

Aineiston tuottaminen

Aineistoni koostuu sosiaalityöntekijöiden elämäkerrallisista kirjoituksista, toisin sanoen heidän näkemyksistään ja antamistaan merkityksistä työuupumuksen kokemuksesta osana elämää ja työuraa. Kirjoituspyynnön rajasin sosiaalityöntekijöihin, rajaten pois muut sosiaalialan ammattilaiset osittain poikkeavan työnkuvan ja erilaisen vastuun takia. Kirjoituspyynnön osoitin kaikille sosiaalityöntekijöille enkä rajannut tiettyyn sosiaalityön tehtäväkuvaan. Lastensuojelun kuormittavuutta on nostettu esiin useilla foorumeilla, mutta sosiaalityö on vaativaa kaikilla sen toimintakentillä, enkä siten halunnut rajata aineiston keruuta vain tietylle toimintakentälle.

Kesällä 2019 jätin aineistopyynnön Talentia lehteen (4/2019) ja Sosiaalityöntekijöiden uraverkoston sivuille Facebookkiin (koko kirjoituspyyntö liitteenä) kolmeen kertaan, jotta sain mielestäni riittävän kattavan materiaalin. Tuomi ja Sarajärvi (2007, 41) kuvaavat artikkelissaan, että aineisto on riittävä, kun materiaali alkaa toistaa itseään tai mitään uutta ei enää ilmene. Tämän aineiston saturaatiopisteen voi havaita perehtymällä ilmiöön liittyvään teoriaan. Tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti haeta kaiken kattavaa selitystä tietylle ilmiölle vaan ymmärrystä ja kuvausta ihmisten kokemuksista. Laadullisen tutkimuksen tavoite ei ole asian yleistäminen, vaan tavoitteena on kuvata tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään toimintaa ja luomaan teoreettisesti toimiva tulkinta tutkimuksen kohteena olevalle ilmiölle. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 85-87.)

Kirjoituspyyntöön olin laittanut muutamia apukysymyksiä:

Teen pro gradu -tutkielmaa sosiaalityöntekijöiden uupumisen kokemuksesta elämänkaaren näkökulmasta. Kerro minulle elämäkerrallisena kertomuksena esimerkiksi:

- Mitä elämä ja sinä olitte ennen uupumista ja kuinka elämä muuttui? Mitkä tekijät elämässäsi tai työssäsi johtivat uupumukseen?
- Miten koit henkilökohtaisesti uupumisen? Miten selvisit? Mitkä tekijät vaikuttivat selviytymiseen? Muuttiko uupumus sinua ihmisenä?
- Mitä vaikutuksia uupumisella oli työuraasi ja elämääsi?

Kirjoituksia tuli kaiken kaikkiaan 10 kappaletta, pituudeltaan 1–5 sivua A4:na. Kaikista kertomuksista ei selviä sosiaalityön substanssiala, lastensuojelu mainitaan viidessä kertomuksessa sen lisäksi mainitaan perheneuvola, vammaispalvelut, sairaalan sosiaalityö, hanke-työ sekä projektisuunnittelijan tehtävät. Viidellä vastanneista oli sosiaalityötä edeltäviä tutkintoja. Neljällä

kirjoittajista on ollut taustallaan sosionomi amk-tutkinto. Yhdellä opistoasteinen. Yhdellä kirjoittajista oli jopa seitsemän tutkintoa, joista sosiaalityöntekijän pätevyys oli korkein. Puolella vastaajista oli kertynyt myös paljon kokemusta sosiaalialan työelämästä.

4.2 Sosiaalityöntekijöiden työuupumuskertomusten narratiivinen tutkimus

Tämän tutkimuksen tarkoitus on tuoda esiin sosiaalityöntekijöiden näkökulma, heidän tunteensa ja kokemuksensa työuupumuksesta. Tarkastelen työuupumusta erityisesti elämän käännekohtana, joka saattaa muuttaa niitä merkityksiä, joita henkilö liittää itseensä, kokemuksiinsa, elämäänsä ja työuraansa.

Laadullista tutkimusta voidaan kutsua kehittyväksi prosessiksi, jota tutkija vie eteenpäin tehden tarpeenmukaisia muutoksia. Laadullisen tutkimuksen prosessi ei siten ole aina etukäteen jäsenneltävissä selkeiksi vaiheiksi, vaan ratkaisut esimerkiksi tutkimustehtävän suhteen voivat muotoutua uudelleen prosessin edetessä. Aineistonkeruumenetelmät menevät lähelle tutkittavaa kohdetta ja prosessin edetessä tutkittava ilmiö avautuu vähitellen ja menetelmälliset ratkaisut tarkentuvat. Tutkijalta tämä edellyttää oman tietoisuuden kehittämistä tutkimuksen kuluessa ja kykyä tehdä uusia tutkimuslinjauksia. (Kiviniemi 2015, 74.)

Tarkastelen fenomenologisessa viitekehyksessä kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteiden kautta sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työuupumuksesta. Tällöin fokuksessa on sosiaalityöntekijän oma kokemus ja se, kuinka hän tekee sitä itselleen ymmärrettäväksi, siinä ympäristössä, jossa hän elää ja työskentelee. Fenomenologia tutkii ihmisen suhdetta elämäntodellisuuteensa: toisiin ihmisiin ja sosiaalisiin tilanteisiin. Jokaisen ihmisen näkemykset ja kokemukset muodostavat elämänhistorian tuloksena henkilökohtaisen ulottuvuuden, jonka kautta suuntaudumme kohti nykyisyyttä ja tulevaa. Lisäksi fenomenologian mukaan ihmisen suhde maailmaan on intentionaalinen; jokainen huomion kohde näyttäytyy havaitsijan pyrkimysten, kiinnostusten ja uskomusten mukaisesti. (Laine 2015, 30-31.)

Fenomenologinen analyysi on tulkinta kokemuksen mahdollisimman monista merkitysnäkökulmista ja niiden luonteesta. Fenomenologian mukaan ihmisyksilö on perustaltaan yhteisöllinen. Merkityksen syntyvät siinä yhteisössä, johon jokainen sen jäsen kasvaa ja kasvatetaan. Merkitykset eivät ole synnynnäisiä. Merkitykset ovat ihmisten välisiä ja ihmisiä yhdistäviä eli intersubjektiivisiä. Meillä kaikilla on jotain jaettua, yhteisiä piirteitä tai yhteisiä merkityksiä kun kuulumme tiettyyn yhteisöön.

Näin ollen jokaisen yksilön kokemus tuo esiin jotain yleistä. Kuitenkin jokainen on oma erilainen yksilönsä, joka on sosiaalisaation ja kulttuurinsa muovaama kokonaisuus. (Laine 2015, 31-32.)

Sosiaalityöntekijöiden kokemusmaailma koostuu muun muassa heidän teoriaosaamisestaan, työyhteisön kulttuurista sekä ammattikollegayhteisöjen jaetuista tieto- ja merkitysvarannoista sekä yhteisesti jaetuista ammattieettisistä näkemyksistä, jotka ainakin osin eroavat muiden ammattikuntien edustajien näkemyksistä. Ammatillisen kokemusmaailman lisäksi yksilöllisyytemme syntyy oman persoonallisuutemme, oman elämänhistorian ja yhteisöjemme tuloksena. Persoonallisuusteoriat jakavat ihmisten persoonallisuudet suhteellisen suppeisiin kategorioihin, mutta mielestäni erilaisuutta on juuri niin paljon kuin on ihmisiäkin. Yksilöllisen kokemusmaailman muodostumiseen vaikuttavat kaikki ne elämän tapahtumat, joita meille on kertynyt vauvasta ja jopa sikiövaiheesta lähtien. Ympäristö ja kaikki kohtaamamme ihmiset saavat aikaan erilaisia kokemuksia ja tunteita, jotka vaikuttavat siihen, kuinka tulkitsemme ja oppimme havainnoimaan maailmaa ja ihmisten käyttäytymistä.

Elämäkerrallinen ja kerronnallinen tutkimus

Elämäkerrallinen lähestymistapa tulkitsee elämän ja identiteetin rakentumisen tarinoiden tuottamisena. Elämäkerrallisen lähestymistavan näkemykset vaihtelevat koulukunnittain, mutta yhteistä niille on kiinnostus yksittäisen ihmisen ainutkertaiseen tapaan kokea, ajatella ja toimia. Ihmisen koko elämä ja kokemus itsestä muodostuvat tarinoiden kertomisen kautta. Yksilön kertoessa omaa tarinaansa ja elämän kokemuksiaan itselleen ja muille, hän elää ja jäsentää tarinaansa uudelleen. Hän myös alkaa elämään oman tarinansa mukaan rakentaen minuuttaan. Oman elämän pohtiminen on osa ihmisyyttä. Näin voidaan nähdä tarinan olevan ennen kaikkea persoonallisen ja ammatillisen kasvun väline. (Syrjälä 2001, 230.) Tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti käsitellä sosiaalityöntekijöiden kokonaista elämäkertaa vaan sitä, miten sosiaalityöntekijän työ tulee kerrotuksi yhtenä osana elämäntarinaa. Työuupumus voi kehittyä ihmisen elämässä useiden vuosien aikana ja saada vahvan määrittävän aseman ihmisen elämässä. Toisaalta työuupuminen voi tapahtua myös suhteellisen nopeasti ja oikeanlaisen käsittelyn ja tuen myötä se voi jäädä ajallisesti lyhyeksi, eikä tällöin määritä kokonaisvaltaisesti henkilön kokemusta itsestään.

Koska elämäkertatutkimus valottaa tietyn ajan yhteiskunnallista todellisuutta (Backman, Paasivaara & Nikkonen 2001, 238), kertoo myös tämä tutkimus tämän ajan sosiaalityöntekijöiden tarinan omasta työuupumuskokemuksestaan. Elämäkulun käsitteen kautta painottuu työuupumusta analysoitaessa eri elämänaikavaiheiden keskinäinen vuorovaikutus. Tarkastelen eri elämänaikavaiheiden leikkauskohtia ja

niiden muodostamaa kokonaisuutta. Pyrin siten välttämään ihmisen kokemusten pirstomista erillisiin lokeroihin. Elämänkulun näkökulma sisältää mahdollisuuden ihmisten toimintatapojen ja ratkaisumenetelmien muuttumiseen eri tilanteissa ja elämänkulun eri vaiheissa. Käytännössä elämäkertaa on tutkittavan tuottama tarina, kielellinen kokonaisuus, jonka sisällön kertoja itse valitsee omista tarkoituksista käsin. Kertomus kuvaa aina kertojan maailmankuvaa, identiteettiä ja käsitystä itsestä. (Emt. 242-244.) Työuupumus vaikuttaa usein monella eri elämän alueella. Koska työuupumus on yksilön laaja-alainen kokemus erilaisine oireineen ja seurauksineen, yksilön mahdollisuudet rajata sen ulottumista muille elämäntilanteille ovat rajalliset. Siten työuupumusta ja sen vaikutuksia ei voi rajata vain työelämää koskevaksi.

Millerin (2000) elämäkerrallisessa tutkimuksessa voidaan nähdä kolme suuntausta: realistinen, uuspositivistinen ja narratiivinen. Narratiivisen suuntauksen mukaan analyysi keskittyy kertojan näkökulmaan. Tarkoituksena on nähdä yksilön ainutlaatuinen näkökulma eikä todentaa jonkun asian paikkaansa pitävyyttä olemassa olevien lähteiden avulla. (Emt, 11-12.) Narratiivisen tutkimuksen avulla tavoitellaan kirjoittajan yksilöllisiä ajatuksia, kokemuksia ja tulkintoja, eikä niinkään tarkistaa lähteiden avulla eri tekijöiden oikeellisuutta. Narratiivien avulla selitämme inhimillistä toimintaa ja elämisaailmaa. Koska työuupumus on aina henkilökohtaisen elämän haaste ja aina yksilöllinen kokemus, en pyri tässä tutkimuksessa etsimään yleistettävissä olevia totuuksia.

Kerronnallinen eli narratiivinen tutkimus tarkoittaa lähestymistapaa, joka suuntaa tarkastelunsa kertomuksiin tiedon tuottajana. Ihmisen tietämisen prosessi perustuu kertomusten kuulemiseen ja kertomusten tuottamiseen. Maailmaa tarkastelemme kehittyvänä kertomuksena, jolla on alkunsa, ja joka kiinnittyy kulttuuriseen kokemusvarantoon eli tietoon. Samoin me ihmiset rakennamme identiteettiämme tarinoiden välityksellä, narratiivisesti. Kertomusten kautta muotoutuu sekä tieto itsestä että maailmasta. Tämän konstruktivistisen näkemyksen mukaan ihmiset rakentavat eli konstruoivat ihmismielessä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa oman sisäisen kertomuksen todellisuudesta. Uusi kokemus rakentuu olemassa olevan tiedon ja kokemusten päälle. (Heikkinen 2007, 144-145.) Bruner (1987, 11-12) painottaakin, että kertomukset rakentuvat ihmisen mielessä eikä todellisessa maailmassa. Ihmisen identiteetit ovat sisällöllisesti ja muodollisesti henkilökohtaisia tarinoita, jokainen kerää itselleen merkitykselliset asiat osaksi elämäntarinaansa. Jotkut asiat jätetään, unohdetaan ja jotkut otetaan mukaan. (Salo, 2008, 82.) Tällä narratiivisella tiedonmuodostuksen tavalla ihminen pyrkii muodostamaan kokemusten osista ymmärrettävän kokonaisuuden. (Bruner 1987.)

Narratiivisen tutkimuksen johtoajatus on, että kertominen kuuluu kiinteästi osaksi ihmisyyttä. Ihminen puhuessaan tarinoi kaiken aikaa. Kun ihminen kertoo tarinaansa, hän saman aikaisesti elää sitä. Tutkimuksen haasteena on esittää saavutetut tulokset ymmärrettävällä tavalla, samalla säilyttäen alkuperäisen kertojan äänen. Tulkinta perustuu narratiiveihin ja tutkijan tulkintaan, objektiivisuuteen ei sellaisenaan pyritä. (Aaltio & Puusa 2011, 162-163.) Analyysiprosessin aikana olen pyrkinyt tarkastelemaan mitä tutkittavat haluavat kertomuksillaan sanoa ja tuoda esiin työuupumuksista ja siitä selviytymisestä.

Tarina on ajassa etenevä tapahtumakulkujen kokonaisuus, joka sisältää tapahtumia ja prosesseja kertojan elämästä. Tarinaa esitettäessä tuotettaessa syntyy kertomus, jota voidaan esittää symbolien avulla: peräkkäisinä sanoina, kuvina tai liikkeinä. Kertomus muodostuu ajallisesti etenevistä tapahtumien kulusta, jonka erilliset tapahtumat punotaan kerronnassa yhteen juonelliseksi kokonaisuudeksi. (Hänninen 2015, 169-170.) Ajalla on arkisessa ymmärryksessä kolme ulottuvuutta; mennyt historiallinen aika, tämä hetki - juuri nyt ja vielä elämätön aika, tuntematon. Käsitteeseen ajankulusta aikajanana sisältyy oletus edistymisestä ja yksilön kasvusta. Lineaarisen aikakäsityksen haastaa kuitenkin se, että mennyt ei aina määriy eheänä kertomuksena vaan saattaa olla kokemuksissa läsnä nykyisessä elämässämme heijastuen siihen, kuinka käsitämme tulevaisuuden. Menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus jäsentävät ihmisen henkilökohtaista elämäntarinaa. (Juhila 2018, 11-12.)

Tutkimuksen ja kertomuksen suhdetta voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: ensinnäkin tutkimus käyttää materiaalina kertomuksia, toiseksi tutkimus voidaan ajatella maailmasta tuotetuksi kertomukseksi. Narratiivisuuden käsite on peräisin latinan kielestä, tarkoittaen joko kertomusta tai kertomista. Kirjallisuustieteessä kertomusta pidetään yläkäsitteenä ja tarinaa sen alakäsitteenä. (Heikkinen 2015, 151.) Salo (2008) selittää, että tarinalla tarkoitetaan kertomukseen sisältyvää tapahtumien jatkumoa eli tapahtumakulkua. Kertomuksen välityksellä eli sen ilmaisulla (suullinen, kirjallinen tai kuvallinen) lukija tai kuulija saa tiedon tarinasta. Esimerkkinä voidaan pitää vaikka tarinaa Tuhkimosta, josta on olemassa useampia kertomuksia. (Salo, 2008, 85.) Koska, tässä tutkimuksessa painopisteeni ei ole kirjallisuustieteen tuottamat tarkat kuvaukset tarinoiden ja kertomuksen eroista vaan kertomusten sisällöistä, puhun läpi tutkimuksen kertomuksista.

Narratiivinen lähestymistapa toimii, kun pyritään tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä tietyssä kontekstissa (Vuokila-Oikkonen, Janhonen & Nikkonen, 2001, 85). Konteksti ja paikka määrittävät sen mukaan, miten ihmisenä oleminen kiinnittyy tiettyyn paikkaan sekä maailman hahmottamista ja ymmärtämistä kyseisen paikan kautta. Fyysinen tai virtuaalinen ympäristö määrittyy tietyn

paikaksi, kun ihmiset kiinnittyvät siihen antaen sille merkityksiä ja nimeävät paikan. (Cresswell 2004, 7-51; Massey 2008.) Paikkojen määrittelyyn kuuluu myös ulossulkeminen: ketkä kuuluvat paikkaan ja ketkä eivät.

Sosiaalityön paikkoihin kuuluvat asiakkaiden ja sosiaalityöntekijöiden kohtaamispaikat sosiaalisine ja kulttuurisine merkityksineen sijoittuen osaksi laajemmaksi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää. (Juhila 2018, 15-17.) Sosiaalityöntekijä toimii omalla ammattialueella, johon kuuluvat asiakkaiden lisäksi työyhteisö ja moniammatillinen verkosto. Sosiaalityöntekijät voivat kokea olevansa oma ryhmänsä, jotka ovatkin synnyttäneet erilaisia sanontoja työnsä erityislaatuudesta niin vaatimuksineen kuin työn viehättyksineen, joita ei välttämättä ammattikuntaan kuulumaton ymmärrä samalla tavalla.

4.3 Aineiston analyysin toteuttaminen

Analysoinnin aloitin lukemalla kaikki kymmenen kertomusta useampaan kertaan läpi. Tavoitteenani oli tavoittaa erityisesti sitä mitä kirjoittaja on minulle halunnut kertoa tekstinsä kautta. Seuraavassa vaiheessa kävin kaikki kertomukset läpi erotellen niistä uupumuskertomusten vaiheet. Näin pystyin hahmottamaan mikä oli henkilön kertomuksen aloitus, mitä hän kertoi itsestään ja työstään ennen uupumista. Sen jälkeen etsin aineistosta uupumukseen johtavia polkuja ja niitä selittäviä tekijöitä. Kolmannessa vaiheessa tarkastelin, miten kirjoittaja oli kuvannut uupumustaan, mitä tekijöitä uupumuskokemukseen liittyi ja mitkä tekijät auttoivat kohti toipumista. Lopuksi tarkastelin jokaista kertomusta kokonaisuutena ja hahmotin mikä niissä oli samankaltaista ja mikä erilaista. Tämän prosessin myötä huomasin, että haluan raportoida kertomusten analyysin kahdella eri tavalla. Ensimmäisessä analyysiluvussa (luku 5) tarkastelen uupumuskertomusta eli uupumusnarratiivia hyödyntäen juonirakennanalyysiä. Näin pääsin tutkimaan, mitä kertomuksissa kokonaisuudessaan tapahtuu ja miten niissä uupumusprosessi etenee. Toisessa analyysiluvussa (luku 6) lähdän tarkastelemaan selontekojen analyysin avulla tarkemmin, mitä sosiaalityöntekijät kertovat uupumuksen kokemuksesta, sen oivaltamisesta, sen perustelemisesta ja työuupumuksesta selviytymisestä.

Narratiivinen analyysi (luku 5)

Narratiivisessa tutkimuksessa ei ole yhtä vakiintunutta analyysimenetelmää, vaan monia menetelmällisiä keinoja ja analyttisiä käsitteitä, joita on mahdollista hyödyntää soveltuvin osin riippuen tutkimustehtävästä ja aineistosta (esim. Hyvärinen 2010, 90). Narratiivisen aineiston analyysi voidaan jakaa karkeasti narratiivien analyysiin ja narratiiviseen analyysiin. Kirjoitusteni analysoinnissa analyysi luvussa viisi tulen käyttämään narratiivista analyysiä.

Narratiivisen analyysin tavoitteena on löytää tarinan juoni, kuulla ja säilyttää kertojan ääni, analysoida erilaisia tarinassa käytettyjä kerronnan tapoja, ja ilmeneviä konteksteja (Erkkilä 2009, 200). Tässä käytetyn narratiivisen analyysin tavoitteena on luoda aineistokertomuksista uusi yhtenäinen kertomus, joka ei ole tavallaan analyysiä vaan pikemminkin synteesiä, jossa kertomusten osista rakennetaan tutkijan tulkinnan keinoin uusi kokonaisuus. (Heikkinen 2015, 160-161).

Narratiivisessa lukevassa pitää käydä dialogia kertojan äänen, taustateorian ja lukijan refleksiivisen tulkinnan välillä (Kujala, 2007, 27.) Kirjallisuuden tutkija Northrop Frye (1957) on jaotellut narratiiviset tarinat neljäksi juonityypiksi, joita ovat romanssi eli sankaritarina, komedia, tragedia ja ironia. Koska kirjoituspyyntöni määrittää kirjoittajien kertomuksia selviytymistarinoiksi, ovat aineistooni kuuluvat kertomukset kaikki pääsääntöisesti sankaritarinoita, joissa onnellista alkua tulee paha uhmaamaan, jonka sankari onnistuu lopulta kukistamaan. Toisaalta osassa tarinoista on myös tragedian piirteitä siinä mielessä, että hyvä ei välttämättä selkeästi voitakaan vaan osaltaan ”paha” jää osaksi lopputulemaa.

Gergen (1999) ovat tarkastelleet narratiiveja ylä- ja alamäkiä kuvaavilla käyrillä. Regressiivisessä narratiivissa kertomuksen päähenkilö etäänny tavoitetilasta, progressiivisessä tarinassa päähenkilö puolestaan lähestyy tavoitetilaa. Tarina voi olla myös stabiili, jolloin tarinassa ei tapahdu tässä suhteessa muutosta. Tutkimuspyyntöni mukaan kertomukseni ovat tämän määrittelyn mukaan alussa regressiivisiä päättyen progressiiviseksi narratiiviksi, joiden käyrissä voi tapahtua erilaista vaihtelua kuitenkin kohti tavoitetilaa. (Gergen 1999, 2-5).

Ensimmäisessä analyysiluvussa tarkoituksena on luoda koko aineistosta tiivistetty ja koottu kuvaus, ilman että menetän kokonaisaineiston informaatioarvoa. Tarkastelen teksteistä esiintyviä yhtäläisyyksiä ja eroja sekä kuvaan ne sanallisesti. Pääosin keskityn aineistolähtöiseen analyysiin, jolloin keskityn olemaan avoin aineistolle ja analysoin sitä sen omista lähtökohdista käsin. Teorian annan ohjata analysointia soveltuvin osin, jos aineisto selkeästi nostaa esiin sisältöjä, joita teoria joko tukee tai on selkeästi eri linjoilla. (Leinonen 2018.) Kertomukset jaottelen juonirakenteen eli

aikajanan mukaisten käännekohtien mukaan eli lähdän hahmottelemaan sisältöjä tutkimuskysymyksieni mukaan. Tämän jälkeen tarkastelen avaintapahtumien sisältämät merkityssisällöt. Kokoan kunkin avaintapahtuman alle jokaisen kirjoittajan kyseessä olevat tekstit ja etsin niiden sisältävän sanoman. (kts. Moilanen & Räihä 2015, 61-62; Koski 2011, 136.) Näistä merkityssisällöistä etsin mitä samankaltaisuuksia ja eroja aineistosta löytyy ja minkälaisia nyansseja niiden kesken. Onko jotain mikä toistuu selkeästi useassa kertomuksessa tai tästä poiketen jotain ehkä ainutlaatuista, joka tulee tunnistetuksi vain harvassa kertomuksessa. Laadin jokaisesta kertomuksesta ydin- eli juonitarinan keskeisistä kertomuksen osista. Näin sain hahmotettua keskeiset tekijät kustakin kertomuksesta. Koska olen pyytänyt sosiaalityöntekijöitä kertomaan työuupumuksesta elämäkerrallisena kertomuksena, oli lähes kaikissa kertomuksissa kronologisesti etenevä juoni, mikä helpotti omaa analyysi- ja tulkintaprosessiani.

Labov ja Waletzky (1967/1997) ovat havainneet kertomuksissa esiintyvän suhteellisen pysyvä rakennejärjestys. *Abstrakti* kertoo lyhyesti kertomuksen pääsisällön. *Orientaatio* johdattelee ja kuvaa sen lähtökohdan mistä tarina alkaa. *Mutkistavat toiminnot* ovat tarinan eteenpäin vieviä tapahtumia ja *lopputulokset* päättää varsinaisen juonen. Kertomuksen lopussa saattaa olla *päätäntä*, joka palauttaa kertomuksen kerrontatilanteeseen. Näiden kertomuksen perusrakenteiden lisäksi kertomusta olemusta rakentavat erilaiset *arvioinnit*, joita on kertomuksen eri vaiheissa, kuten suoraan ilmaistuna (”se oli surullista”) tai upotettuna tunneilmaisuna (”purskahdin itkuun”). (Hänninen, 2015, 175.) Arvioinnit saavat kertomuksessa aikaan draamaa ja ne muodostavat kertomuksen tuottamisen merkityksellisyyden.

Analyysiprosessin kautta syntyi kaksi kertomustiivistelmää, jotka kuvaavat aineistoni kertomusten kokonaisuutta: aloittelevan sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivi (harjoitteleva Helena) sekä työelämässä esimiesasemassa olevan sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivi (kunnianhimoinen Kaija) (ks. luku 5). Tuottamieni kertomustiivistelmien tavoite on antaa lukijalle mielikuva siitä, minkälaisia aineistoni työuupumuskertomukset ja niiden juonirakenteet ovat, kun niitä tarkastellaan kokonaisuudessaan. Tarkoitus on löytää kertomusten jaettuina juonikulkuja suhteessa tutkimuskysymyksiin. Kertomustiivistelmät myös mahdollistavat aineiston analysoimisen kokonaiskuvan näkökulmasta siten, että tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät eivät ole tunnistettavissa.

Selontekojen analyysi (luku 6)

Jäsennettyäni työuupumisnarratiivien juonirakenteen ja tehtyäni kaksi erilaista kertomustiivistelmää vaihdoin analyysitapaa. Otin uudelleen käsittelyyn kaikki alkuperäiset kertomukset ja lähdin etsimään niistä sosiaalityöntekijöiden omia tulkintoja sekä työuupumukselle antamia merkityksiä. Tämän analyysin toisen osan tarkoitus on analysoida kertomusten sisältöä, mitä sosiaalityöntekijät ovat halunneet kertoa omista kokemuksistaan, miten he selittävät työuupumuksen kehittymisen omassa kokemusmaailmassaan ja, miten he perustelevat tätä kehitymisprosessia. Ihmisen antamia omia selityksiä hänen omasta toiminnastaan kutsutaan *selonteoiksi*. Selonteolla ihminen perustelee tekojaan ja pyrkii tekemään oman toiminnan ymmärrettäväksi.

Selonteko (eng. account) tarkoittaa yleisen määritelmän mukaan tutkimuksen kohteena olevia kuvauksia. Selonteon voidaan katsoa olevan merkitysten tutkimuksen yläkäsite. (Jokinen & Juhila 2006, 67.) Selontekojen menetelmä pohjautuu Harrén ja Secordin (1972) kehittämään etogeeniseen lähestymistapaan, jonka tavoitteena on tutkia ihmisten arkielämän sosiaalista vuorovaikutusta sekä tarkastella heidän omia tulkintojaan ja merkityksiään erilaisista arkielämän tapahtumista. Tutkijan tavoitteena ei ole testata hypoteeseja vaan ymmärtää ihmisten elämää näiden omista lähtökohdistaan sekä lisätä toimijoiden tietoisuutta omasta elämästään tai työstään. Selontekojen analyysin kohteina pidetään enigmaattisia eli arvoituksellisia episodeja. Ne ovat tiettyjä tapahtumia, joissa on säännönmukaisuutta, mutta joiden säännöt ovat kirjoittamattomia ja joita noudatetaan usein tiedostamatta, tavallaan luonnostaan. Tavoitteena on tuoda esiin sosiaalisen elämän arvoituksellisten episodien sääntörakenteita. (Eskola & Suoranta 2000, 130-131.)

Etnometodologisesta näkökulmasta selonteot ovat toiminnan ymmärrettäväksi (sense-making) tekevää selostusta, mikä tapahtuu vuorovaikutuksessa. Etnometodologinen näkökulma selontekoihin ei pohjautu ainoastaan ongelmatilanteiden selittämiseen, vaan siinä selonteot kuuluvat laajemmin normaalin vuorovaikutuksen kuuluvia puhetekoja. (Buttny 1993, 14-16.) Selonteoista voidaan käyttää esimerkkinä Sacksin (1995) tekemää tutkimusta: Hän tarkasteli tutkimuksessaan psykiatriselle ensiapuklinikalle soitettuja puheluja. Puhelussa soittaja antaa puhelun alussa selonteon siitä, miksi hän on ottanut yhteyttä kyseiselle klinikalle. Samoin klinikalta soitettaessa soittaja antoi selonteon, miksi on soittamassa potilaalle. Sacks nimitti kyseistä selvityspuhetta selontekovelvolliseksi toiminnaksi, accountable actions. (Emt. 1995, 72-73.)

Etnometodologian laajempi tarkastelu pitää kuitenkin sisällään myös Scottin ja Lymanin (1968) tulkinnan, jonka mukaan yksilö tuottaa selontekoja pääsääntöisesti selittäessään ongelmatilanteita tai

ei-toivottua tai odottamatonta toimintaa. He määrittelevät selonteot ongelmatilanteeseen liittyviksi teoiksi, jossa henkilön puhe pyrkii selittämään tai korjaamaan sosiaalisesti harmillista tilannetta. Selonteko pyrkii poistamaan tilanteesta syntyneen konfliktin, mikä on syntynyt siitä, että odotukset ja toiminnan toteutus ei ole kohdannut. Selontekojen avulla luodaan moraalista järjestystä, sen avulla luodaan yhteyttä poikkeavan toiminnan tai tilanteen ja odotetun toiminnan ja tilanteen välille. Selonteolla annetaan merkitys tapahtumalle, joka on kulttuurisesti tai sosiaalisesti poikkeuksellinen. (Buttny 1993, 14-16; Scott & Lyman 1968, 46.) Tietynlaiset toistuvat ja vakiintuneet tavat vuorovaikutuksessa koetaan normaaleiksi. Normaalius luo moraalista järjestystä samalla kun se on tietoa ja yhteistä ymmärrystä siitä miten erilaisissa tilanteissa normaalisti toimitaan. (Juhila 2012, 132.) On inhimillistä, että poikkeuksellisista tilanteista pyritään selvittämään ilman kasvojen menetystä. Näin selonteot toimivat keinoina ”korjata” ja normalisoida poikkeavaa tilannetta. (Buttny 1987, 67.)

Analyysissä tarkoituksena on koota kirjoittajien antamat selonteot, joista tarkoitukseni on muodostaa oma analyttinen selonteko. (Laitinen 2008, 176). Ensiksi tarkeastelen tarinoita ja niistä nousevia sosiaalityöntekijöiden antamia selityksiä ja merkityksiä työuupumuksen syntymiselle. Etsin kirjoituksista niitä tekijöitä, joilla sosiaalityöntekijät puolustavat omaa kokemustaan ja siitä johtuvaa toimintaa, perustelevat ajautumistaan työuupumukseen ja mistä he etsivät syytä kokemukselleen. Toiseksi tarkastelen miten kirjoittajat kuvaavat selviytymistään uupumuksesta. Työuupumuksesta toipuminen voidaan katsoa olevan selviytyminen hankalaksi koetusta tilanteesta. Työuupumuksesta toipumista tarkastelen selviytymisen selontekona. Tarkastelen mitkä keinot sosiaalityöntekijät näkevät merkitykselliseksi omalle työuupumuksesta toipumiselle.

4.4 Hyvän tieteellisen käytännön periaatteet

Tutkimusaiheeni suunnitellessani minua varoitettiin useaan kertaan, että sosiaalityöntekijöiltä ei ole mahdollista saada materiaalia, erityisesti kirjoituspyyntö nähtiin lähes mahdottomana vaihtoehtona: Sosiaalityöntekijät ajateltiin yleisesti olevan niin kuormittuneita ja kiireisiä, että heillä ei olisi aikaa pysähtyä kirjoittamaan näkemyksiään. Pyysin lähettämään kirjoitukset omaan sähköpostiini, vaikka tiedostin, että tällöin tunnistan kirjoittajan sähköpostiosoitteesta, eikä näin ollen kirjoittaja pysy nimettömänä. Ensimmäisen julkaisuhetken jälkeen olin jo hieman huolissani kirjoitusten vähäisestä määrästä, mutta kun muistutin kirjoitusmahdollisuudesta uraverkoston sivuilla, tuli lopulta riittävä määrä kirjoituksia. Sosiaalisessa mediassa oli mahdollisuus kommentoida julkaisuani, ja sitä kautta

sain useita kommentteja aiheen tutkimisen tärkeydestä, samoin kuin keskustellessani tutkimusprosessistani.

Työuupumus on aiheena sensitiivinen. Asian auki kirjoittaminen voi olla raskasta ja haastavaa varsinkin elämäkerrallisena kertomuksena. Työuupumuksen kohtaaminen voidaan kokea leimaavana kokemuksena, se on henkilökohtainen ja kipeä aihe sen läpikäyneelle. Tutkittavien osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen, siihen että jokainen tarinan kirjoittaja on voinut itse valita osallistumisensa tutkimukseen. (kts. Kuula 2006, 135-136.) Valintaa en ole toteuttanut diagnostisilla kriteereillä tai millään työuupumusta mittaavilla mittareilla vaan kirjoittaja on itse saanut määritellä kokemuksensa työuupumisesta. Uupumisilmiön suhteen olen kiinnostunut uupumuksen kokeneen henkilökohtaisesta kokemuksesta ja sen vaikutuksista omaan elämään ja työelämään, en potilaskertomuksista tai hoitohistoriasta.

Eettisesti arvokkaaksi nähdään se, että tutkimus kunnioittaa ihmisen ominaislaatua ja antaa osallistujille mahdollisuuden ilmaista itseään omalla äänellään. Kirjoittajilla on itsellään oikeus määritellä mitä asioita he kirjoittavat ja tuovat esiin. Mutta usein narratiivitutkijoiden mukaan elämäntarina on keskeinen osa minuutta, jolloin se on erittäin arvokasta ja haavoittuvaa. Tutkijan esittämät tulkinnat tarinasta saattavat tuntua määrittelemättömällä tavalla loukkaavilta, jolloin tutkimuksen ei-vanhingollisuus täysin toteudu. (Hänninen 2015, 181.)

Narratiivisessa tutkimuksessa noudatetaan samoja eettisiä periaatteita ja ohjeita kuin laadullisessakin tutkimuksessa. Narratiiviset tutkimusaineistot ovat usein pieniä ja tutkimuksen kohteena ovat sensitiiviset ilmiöt, jolloin eettiset kysymykset tulee huomioida huolellisesti. Kertomusten tunnistettavuus ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa nouse kynnyskysymykseksi koska kertomusten kirjoittajat voivat olla mistä päin Suomea tahansa ja tarinat ovat jokseenkin yleistettäviä. Kirjoittavat lähettivät kirjoituksensa sähköpostitse, joista minä poistin tunnistetiedot ottaessani tekstit tarkasteluun. Aineiston suhteen olen ollut tarkkana, että aineistosta ei ole tunnistettavissa asiakastilanteita tai työyhteisöjä. Vastaajien anonymiteetti tulee säilyä tutkimuksessa. Kirjoituksia tulen säilyttämään ainoastaan tutkimukseen tarvittavan ajan. (kts. Kuula 2006, 126-127.)

Valitsemalla tutkimuksen kohteeksi työuupumuksen ja siitä toipumisen, poissuljen kirjoittajien joukosta ne, jotka eivät ehkä ole toipuneet työuupumuksesta sekä myös ne, jotka eivät ole ollenkaan siitä kärsineet. Aihevalinnalla osallistun lisäksi yhteiskunnalliseen ja akateemiseen keskusteluun siitä, miten työuupumus on sosiaalityössä tärkeä, huomioonotettava teema niin käytännön työssä kuin tutkimuksessa.

5 KAKSI SOSIAALITYÖN TYÖUUPUMUSNARRATIIVIA

Tässä luvussa avaan tekemääni juonirakenneanalyysiä ja sen tuottamia tuloksia. Jaottelin kaikki 10 kirjoitusta kahdeksi tyyppitarinaksi. Ensimmäisessä alaluvussa olen kuvannut Helenan työuupumusnarratiivin ja toisessa Kaijan työuupumusnarratiivin. Työuupumusnarratiiveilla pyrin luomaan yleiskuvan koko aineistosta sekä tuomaan esille kertomuksissa esiintyvistä eroista sanoittaa työuupumusta ja siitä selviytymistä. Harjoittelevan Helenan työuupumusnarratiivisissa olen koonnut sosiaalityöntekijöiden kertomuksista aloittelevien sosiaalityöntekijöiden ajautumisesta uupumukseen. Kunnianhimoisen Kaija työuupumusnarratiiviin olen koonnut tehtävänkvaltaan selkeästi pidempään sosiaalityössä toimineiden kirjoituksia, joihin sisältyvät myös esimiestehtävissä toimimisen kuvaukset.

5.1 Vasta-alkavan sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivi

Harjoittelevan Helenan työuupumusnarratiivi

Harjoittelevan Helenan tarina kertoo aloittelevan sosiaalityöntekijän kokemuksia työuupumuksen synnystä ja sen kokemisesta. Tarina koostuu työuupumukseen ajautumisesta, työuupumuksen oivaltamisesta ja sen kokemisesta ja lopuksi siitä selviytymisestä.

Tarinan alku – työuran alkuvaiheet

Narratiivin alussa ja orientaatiovaiheessa Helena kuvaa työelämän ja ammatillisen identiteetin kehittymisen alkuvaihetta:

Ennen uupumistani olin harjoitteleva sosiaalityöntekijä, jonka ammatti-identiteetti oli vasta muodostumassa. Aloittaessani työni sosiaalityössä mietin, kuinka pärjään. Ennen uupumusta olin kokenut erilaisia stressaavia elämänvaiheita, mutta en uupumuksen kaltaista toivottomuutta.

Harjoitteleva Helena näkee ammatillisen identiteetin olevan ammatillisen varmuuden yksi edellytys, ja tässä prosessissa Helena on vasta alussa. Harjoitteleva Helena orientoituu kertomuksen alussa työuupumuksen teemaan pohtimalla, että ennenkin elämässään hänellä on ollut haastavia kokemuksia, mutta ei kuitenkaan mitään työuupumukseen verrattavaa.

Aloittaessani sosiaalityössä olin innostunut ja halusin olla työssäni hyvä. Työkaverini olivat mukavia ja esimies oli kannustava. Alusta lähtien tein paljon töitä, ja työpäivätkin saattoivat venyä päivätyöaikaan pidemmiksi, usein soitin puheluita neljän jälkeen. Usein työtehtävät tehtiin yksin. Halusin ottaa vastuuta, mutta toisinaan haasteet tuntuivat liian suurilta, mutta onnistumiset toivat itseluottamusta.

Harjoittelevalle Helenalle työ on uutta ja siinä on paljon opeteltavia asioita. Helena kuvaa innostumisestaan sosiaalityötä ja sen asiakasprosesseja kohtaan. Helena kokee työyhteisön tukevan positiivista työkokemusta, ja hän kokee esimiehen helposti lähestyttäväksi. Hän näkee sosiaalityön innostavana ja hänellä on tahtoa kehittyä työssään hyväksi sosiaalityöntekijäksi. Kokemuksena työelämän alku on jännittävää. Kertomuksensa alusta lähtien harjoitteleva Helena pohtii sosiaalityön vaativuutta, ja sitä kuinka hän tulee selviämään sosiaalityöntekijän tehtävistä. Haasteena työelämän alussa Helenalla on rajata omaa työtään. Työuran alussa Helena kokee työtehtävät mukaansa tempaavina, mutta hän myös tiedostaa, että niitä on mahdoton tehdä määritetyssä työajassa. Tässä vaiheessa Helena ei pidä pahana työpäivien venymistä pitkiksi, vaan kokee sen olevan tarpeellista saadaakseen tehtyä työt hyvin. Työpäivät venyvät ylitöiksi ja raja virallisen ja epävirallisen työajan välillä on venyvää. Helenan mielestä osa työtehtävistä on liian haasteellisia, mutta niistä selvitessä tulee helpotuksen tunne, mikä auttaa jaksamaan ja vahvistaa kokemusta ammatillisesta kehittymisestä. Suurin osa työtehtävistä hoidetaan yksin eikä Helena osannut sitä siinä työelämän vaiheessa tai silloisessa sosiaalityön tilanteessa kyseenalaistaa. Aloittelijan epävarmuus sanoitetaan kertomuksen alussa, mutta myöskin positiivinen työhön suhtautuminen ja monet työssä kannattelevat tekijät.

Tarinan keskikohta – kohti työuupumusta

Vähitellen Helena alkaa arvioimaan kriittisemmin omaa tilannettaan ja kokemuksiaan.

Oma empaattisuuteni saattoi aiheuttaa uupumista ja se, että koin muiden olevan ehkä minua parempia. Pysin toimimaan tiimiläisten toiveiden mukaan ja halusin olla sopeutuvainen. Joskus koin saavani työtoveriltani vähättelyä osaamiseni suhteen ja heidän sivuuttavan minun näkemykseni. Noihin aikoihin myös paras ystäväni sairastui vakavasti. Uupumukseen vaikutti haastava asiakasprosessi, mikä sai aikaan ahdistuneisuuden tunnetta.

Työuupumus alkaa tulla esiin Helenan kertomuksessa. Helena on pyrkinyt miellyttämään tiimiläisiään, mutta siitä huolimatta hän kokee tulevansa sivuutetuksi ja kokee

ulkopuolisuudentunnetta. Helena pohtii, onko empaattisuus hänelle yksi riskitekijä työssä uupumiseen. Empaattisuus kohdentuu niin asiakastyöhön kuin myötäilemiseen työtiimissä. Tässä vaiheessa Helena kohtaa asiakkuuden mikä kuormittaa muita asiakkaita enemmän. Tämä asiakkuuden hoitaminen ylittää jaksamisen rajan aiheuttaen Helenassa ahdistuneisuutta. Haastavien työtehtävien lisäksi Helena joutuu kanssa kulkijaksi ystävän sairastumiseen.

Kertomuksen tässä vaiheessa harjoittelevan Helenan alkaa ajautumaan työuupumusta kohti.

Kesäloma helpotti oloani, vaikka loman alussa kärsinkin unettomuudesta ja ahdistuneisuudesta. Olin väsynyt, ja pettynytkin omaan jaksamiseeni. Tuolloin pohdin vaihtoehtojani. Loma teki hyvää ja palasin töihin hyvällä mielellä.

Helena toivoo kesäloman tuovan helpotusta alkavaan työuupumukseen. Tässä vaiheessa Helena alkaa pohtimaan mitä tilanteelle olisi tehtävissä. Helena huomaa itsessään pettymyksen tunteen omaa jaksamistaan kohtaan ja epäonnistumisen pelkoa. Työuupumuksen oireiksi Helena kuvaa sekä unettomuuden että ahdistuneisuuden tunteen. Hän kuitenkin onnistuu lepäämään ja voimaantumaan kesän aikana, mikä helpotti oloa ja töihin paluuta:

Kesäloman jälkeen, Helena ajautuu kuitenkin nopeasti samaan työtahtiin, mutta koittaa tasapainottaa tilannetta keventämällä vapaa-aikaa vähentämällä harrastuksia.

Jatkoin töiden tekoa, mutta jätin harrastuksia vähemmälle. Hoidin työni hyvin ja yritin uskoa siihen, että tällainen sosiaalialan tilanne nyt vaan on. Kuitenkin pikkuhiljaa huomasin olevani kotona poissaoleva ja muutenkin itkuherkkä. Jos joku kysyi töissä kuulumisiani niin saatoin ruveta itkemään. Koin olevani huono työntekijä enkä pysty työhöni enää. Toimintakykyni laski, ja siinä vaiheessa jouduin jäämään sairauslomalle. Väsymystä jatkui pitkään. Oli pakko opetella lepäämään. Koin noloksi oman jaksamattomuuteni, koska en ollut joutunut lepäämään samalla lailla koskaan aikaisemmin. Olin surullinen, että olin tehnyt vain töitä ja tilanne oli ajautunut tähän.

Helena ei kyseenalaista työn määrää, vaan selittää sitä sosiaalityön yleisellä vaativuudella ja sillä, että tilanne on kaikille sosiaalityöntekijöille sama, ja näin kuormittava tilanne jatkuu. Helenalle on tärkeää kaikesta huolimatta, että hän tekee työnsä hyvin. Tilanne kuitenkin pahenee, ja sen myötä mieliala laskee. Helena huomioi olevansa poissaoleva ja itkuherkkä niin töissä kuin kotonakin. Vapaa-aika ei ole enää palauttavaa. Tässä vaiheessa Helena alkaa pitämään itseään huonona työntekijänä, ja työ alkaa tuntua liian vaativalta; kokemus itsestä ja työstä muuttuvat. Helena huomioi, että hänen yleinen

toimintakykynsä on alkanut heikentyä. Lopulta Helena jää sairauslomalle. Väsymys jatkuu kuitenkin Helenan yllätykseksi pitkään. Lepääminen ei ole ollut aikaisemmin samalla tavalla tarpeellista ja oma jaksamattomuus aiheuttaa häpeää. Helenalle lepääminen oli vierasta ja se oli tekijä, mitä hänen piti harjoitella. Hän pohtii sitä, että kuinka olikaan käyttänyt suuren osan ajastaan työntekoon tajuamatta silloin sen seurauksia. Hän ei ollut tullut ajatelleeksi, että työstä innostuminen ja halu oppia olivat ajaneet hänet työuupumukseen.

Palattuani parin viikon kuluttua töihin, sama meno vain jatkui. Jäin parin kuukauden kuluttua itkien sairauslomalle. Työterveydessä pohdittiin vaihtoehtoja, lääkäri totesi, että olisiko alan vaihto tarpeen. Toisella sairauslomalla olin entistä itkuisempi.

Helena ei varsinaisesti saa levon lisäksi muuta apua tilanteeseensa, eikä lyhyt sairausloma tuota kovin kauaskantoista apua. Työ vie saman tien uudelleen mukaansa. Helena jaksaa töissä kaksi kuukautta ja sen jälkeen joutuu jäämään uudelleen sairauslomalle. Työterveyslääkäri esittää ajatuksen alanvaihdosta. Lääkäri arvio sosiaalityön kuormittavuuden olevan liian haastavaa Helenalle. Toinen sairausloma on Helenalle ensimmäistä vaikeampi ja hän kokee tilanteen vakavuuden raskaampana. Helena joutuu pysähtymään pohtimaan tilannettaan.

Tarinan päätös – työuupumuksesta toipumiseen

Sairausloman aikana Helena saa tukea läheisiltään ja ammattilaisilta.

Sain tukea puolisoiltani ja vietin paljon aikaa ystäväieni kanssa. Sain vihdoinkin hyvän työterveyslääkärin ja -psykologin kanssa käsitellä asiaa. Toipumistani edesauttoi ammattiavun vastaanottaminen ja uusien valintojen ja uudenlaisen ajattelun myötä.

Helenan kohdalla toipumisen kannalta on ollut olennaista läheisten tuki ja yhdessä vietetty aika. Tässä vaiheessa Helena kokee työterveyshuollon avun tärkeäksi osaksi toipumistaan, hän saa mahdollisuuden työstää tilannetta lääkärin ja psykologin kanssa. Helena kokee työuupumuksesta toipumisen kannalta tärkeäksi ammattiavun vastaanottamisen sekä uusien ajattelutapojen ja valintojen omaksumisen.

Helena joutuu pohtimaan uudelleen suhdettaan työhön ja sen tekemiseen. Hän jää pohtimaan miksi työllä on ollut vahva vaikutus häneen itseensä.

Uupuminen teki minut avoimemmaksi ja itsekkäämmäksi. Pohdin suhdettani työhön ja mietin miksi työ määrittää minua. Tajusin, että siitä on syytä höllätä. Enää en pyri

tekemään työtäni liian hyvin ja pyrin pitämään kiinni työajastani. Olen myös hellittänyt urakehitysjatoksistani, koska otan paineita, työpaikan vaihto auttoi toipumisessani. Olen pyrkinyt ymmärtämään omaa empaattisuuttani ja oppia arvostamaan itseäni ja rajojani. Ajattelen, että uupumukseeni johti se, että työtä oli aivan liikaa ja jäin siinä aivan yksin. Selitin asiaa sillä, että uskoin kaikkien olevan siinä samassa ”lirissä”. Toisena tekijänä oli supertunnollinen luonteeni.

Helenan yksi selviytymiskeino on ollut avoimuus, oman tilanteen myöntäminen ja siitä rehellisesti puhuminen. Hän kokee tullessa itsekäämmäksi, toisaalta ehkä itsestään huolehtivammaksi ja itseään ymmärtävämmäksi. Helena kertoo opettelevansa työn rajaamista pitämällä parempaa huolta työajoista sekä laskemalla rimaa työn liiallisen laadun tavoittelun suhteen. Helena osaa arvioida omaan uupumukseen johtaneita tekijöitä, joita hänen mukaan olivat liian suuri työmäärä ja se, että työ tehtiin yksin eikä sille saanut tukea. Helenan tarinassa tulee selvästi esille liiallisen tunnollisuuden haaste, silloin kun työtehtäviä on määrällisesti liikaa. Toiseksi halu tehdä työt hyvin ei tule tyydytettyä, jos on kokemus jatkuvasta kaaoksesta ja riittämättömyydestä.

Olen vaihtanut työpaikkaani, ja sanoisin että työmääräni on jopa lisääntynyt, mutta jaksaminen on kuitenkin parempaa. Huomaan, että välillä minun on edelleen vaikea rajata töitäni, mutta jatkuva tietoisuus auttaa stoppaamaan ajoissa. En enää ajattele, että syy olisi vain minussa yksin vaan olen kääntänyt katsettani kohti rakenteita. Enää en halua uhrata elämäni ja arkeani työlle enkä halua uupua uudelleen. Uupumisen hinnan maksaa yksin työntekijä. Arvostan vapaa-aikaani enemmän. Työkaverit ovat olleet tärkeä osa toipumistani. Uupuminen on laittanut miettimään aikaa ja sen katoavaisuutta. Nykyisin tarkkailen, että teen mitä jaksan ja sitten – lepään.

Tässä toipumisen vaiheessa Helena harjoittelee töiden rajaamista ja tasapainon löytämistä. Vaikuttaa siltä, että rajaamista on tehtävä tietoisesti koko ajan, jotta tilanne ei johtaisi uupumiseen. Helena päätyy vaihtamaan työpaikkaa eli hänen työnkuvansa muuttuu jollain tapaa. Helena arvottaa sosiaalityön eri tehtävät erilaisiksi ja kokee pärjäävänsä toisessa tehtävässä paremmin kuin siinä missä hän uupui. Helena kokee työpaikan vaihdon olleen olennainen tekijä toipumisprosessissa. Hän kokee pärjäävänsä jopa suuremman työmäärän kanssa.

Helena ei enää etsi syytä vain itsestään vaan on huomannut epäkohdat myös sosiaalityön rakenteissa. Helena on selvästi hahmottanut tässä vaiheessa, että elämässä on eri osa-alueita ja hän haluaa turvata vapaa-ajan jaksamisensa. Hän on huomannut, että uupumuksen kokemus on yksinäinen ja sen

seurauksia ei varsinaisesti voi jakaa kenenkään kanssa. Uupumuksen hinta henkilön omalle elämälle on liian kova eikä Helena halua kokea uupumusta uudelleen. Hän on myös huomioinut ajan kulumisen uudella tavalla, eikä halua uhrata aikaa omasta elämästä työuupumuksesta selviämiseen. Työuupumuksen kokemus on jäänyt siinä merkityksessä pysyväksi, että sen välttämiseksi Helenan on jatkuvasti tarkkailtava mitä jaksaa ja levätä, jotta jaksaisi taas.

Yhteenveto harjoittelevan Helenan työuupumusnarratiivin vaiheista. Orientaatiovaiheessa harjoitteleva Helena aloittaa työuransa innokkaana ja toiveikkaana oman kehittymisen suhteen. Työuran alussa hän miettii, kuinka haastavasta työstä selviää ja kuinka oppii ratkaisemaan työn tuomat haasteet. Helena tiedostaa sosiaalityön ammattialan haasteet, mutta hän on valmis haastamaan itsensä ja tekemään paljon töitä selvitäkseen työtehtävistä.

Mutkistavia tilanteita Helenan kertomuksessa tapahtuu useampia. Helena pyrkii ratkaisemaan työn määrällistä kuormitusta venyttämällä työpäivien pituutta. Hän ajattelee, että tilannetta ei ole mahdollista muuttaa, sillä kaikilla on sama tilanne ja toiset kuitenkin selviävät isosta työmäärästä. Harjoitteleva Helena uskoo, että hän ei ole vielä oppinut sosiaalityössä vaadittavaa työtapaa työssä selviämiseksi vaan ainut ratkaisu Helenalle on tehdä töitä entistä lujemmin. Kuitenkin pikkuhiljaa Helena alkaa väsymään tilanteeseen ja uupumuksen merkit ilmaantuvat. Tunnollisena työntekijänä Helena laittaa toivonsa tulossa olevaan lomaan. Loma auttaa pääsemään pahimmasta väsymyksestä ja ahdistuneisuudesta, mutta näin ollen lomaa määrittääkin toipuminen ja palautuminen liian kuormittavasta työelämästä. Koska työtehtävissä mikään ei muuttunut, paluu kuormittavaan tilanteeseen tapahtuu uudelleen nopeasti. Työn stressitekijöiden määrä ja pysyvyys tuottavat Helenan työuupumuksen syventymisen, jolloin myös kokemukset itsestä ja työstä muuttuvat negatiivisemmiksi. Helenan ensimmäinen sairausloma on synkkää aikaa. Hän on itkuherkkä, väsynyt ja ahdistunut. Vasta toisella sairauslomalla toipuminen lähtee käyntiin. Helena alkaa ymmärtämään itseään ja omaa herkkyyttään.

Helenan kohdalla työtehtävien vaihtaminen on käännteentekevä osa toipumista. Myöhemmin Helena jopa kokee, että jaksaa tehdä uudessa työssä enemmän. Helenalle tärkeää oli rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille. Työuupumuksen kokemus on jäänyt Helenalle mieleen varoittavana tekijänä, johon hän ei halua ajautua uudelleen. Tarinan alussa vaatimukset itselle olivat kovat, tarina päättyy Helenan oppimiskokemukseen siitä, miten tulee olla itselleen armollinen. Oman elämän arvostus on kasvanut ja Helena haluaa tietoisesti pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Helena päättää kertomuksensa omaan lupaukseen itselleen: jos väsyn, sitten lepään.

Harjoittelevan Helenan työuupumusnarratiivi käyrän muodossa esitettynä voisi alussa olla nousujohteinen, into uudesta työstä ja siinä kehittymisessä on Helenalla vahvaa. Sitten kuitenkin käyrä alkaa laskea pikkuhiljaa. Ensin loma ja sitten sairauslomat saavat sitä hieman nousemaan uudelleen, mutta töihin paluu saa sen laskemaan nopeasti uudelleen. Juonirakenteen loppuosa taas on hidasta nousua. Helena pohtii suhdettaan työhön sekä omia ajattelutapojaan: hän opettelee uusia tapoja ajatella ja hän hyvinvointinsa alkaa kohentumaan. Lisäksi työtehtävien vaihtaminen saa aikaan voimaantumista ja uutta uskoa omaan ammatillisuuteen. Helenan tarina muodostuu lopulta sankaritarinaksi, jossa Helena löytää omat henkilökohtaiset ratkaisut saavuttaa tasapaino työn ja muun elämän välille.

5.2 Kokeneen sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivi

Kunnianhimoisen Kaijan työuupumusnarratiivi

Kunnianhimoisen Kaijan työuupumusnarratiivin alku koostuu orientaatiiovaiheesta, jossa Kaija kuvailee työelämän alkua ja orientoitumista sosiaalialaan. Kaija ajautuu työuupumukseen pidemmän ajan kuluessa, ja lopulta oivaltaen tilanteeseen lähtee toipuminen

Tarinan alku – työn imussa

Narratiivin alussa ja orientaatiiovaiheessa Kaija kuvaa työelämän alkutaivalta ja perehtymistä sosiaalialan työtehtäviin:

Ennen sosiaalityöntekijän tehtäviä olin toiminut sosiaalialalla ohjaajan tehtävissä hyvin arvosanoin suoritettulla sosionomin tutkinnolla. Useimmat lastensuojeluyksiköt tulivat minulle tutuiksi. Sain mahdollisuuden työskennellä työyksikössä, jossa oli vahvaa ammatillisuutta ja johtajamme oli kannustava nuoria työntekijöitä kohtaan. Työyhteisössä tuettiin henkilökohtaisten rajojen vetämiseen työn ja oman elämän välille. Johtaja piti tärkeänä, että ammatillista työtä vahvistettiin eikä tarkoituksena ollut tehdä työtä ”suurella sydämellä” itseään uuvuttaen tai rikkoen. Meillä oli mahdollisuus työnohjauksiin ja konsultaation vaikeissa tapauksissa. Olen aina ollut kovat touhuamaan, ehkä olen enemmän liikkeellä kuin paikoillaan. Halusin vielä opiskella ja pohdin, että haluan vaihtoehtoja kolmivuorotyölle ja siksin aloitin sosiaalityön opinnot 2000-puolivälissä Tampereen yliopistoon.

Kunnianhimoisen Kaijan työuupumusnarratiivin orientaatiovaiheessa Kaija muistelee olleensa jo sosionomin opinnoissaan kunnianhimoisen ja halunneensa hyviä arvosanoja opinnoistaan, hänellä oli rima korkealla suorittaa sosionomin opinnot hyvin. Kaija kuvaa oman työelämänsä alkuvaiheita ohjaajan tehtävissä lastensuojelulaitoksissa, joista hänelle on kertynyt sosiaalialan työkokemusta jo ennen sosiaalityöntekijän uraa. Ensimmäisestä vakituisesta työpaikastaan Kaijalla on hyviä kokemuksia työyhteisöstä sekä esimiehen tarjoamasta tuesta. Hänellä on mahdollisuus kehittyä työssä ja saada työhönsä ohjausta ja tukea. Työpaikassa on myös käytössä työyhteisön työnohjaus ja mahdollisuus saada konsultaatiota asiakastyöhön. Kaijan esimies katsoo, että sosiaalialan työkenttää on tärkeää kehittää ammatilliseen suuntaan ja, siksi asiantuntijan on tärkeää suojata itseään liialliselta työn kuormitukselta. Nämä tekijät loivat vahvaa pohjaa Kaijan ammatilliselle identiteetille sekä ajattelulle. Kaija kuvaa itseään energiseksi, aktiiviseksi ja toiminnalliseksi. Lisäksi Kaija haluaa edetä urallaan ja jatkaa opiskelua sosiaalityöntekijäksi Tampereen yliopistossa.

Kaija aloittaa sosiaalityöntekijän työt jo ennen valmistumistaan sosiaalityöntekijäksi. Ensimmäisessä sosiaalityöntekijän tehtävässään Kaija tekee yhdennettyä sosiaalityötä, jossa hänelle muodostuu laaja-alainen näkemys sosiaalityöstä.

Sosiaalityön työuran aloitin sijaisuudella, silloin oli vielä mahdollista tehdä sijaisuutta amk koulutustaustallani. Töissä yhdennetty työ oli monipuolista ja mielenkiintoista, työtehtäviin kuului toimeentulotukea, aikuisen elämän hallintaa, lapsiperheitä, jälkihuoltoa ja olosuhdeselvityksiä. Tein myös töitä vammaispalveluissa ja lastensuojeluun siirryin viimeisimpänä. Opinnot sain tehtyä työn ohella valmiiksi ja perheeseemme kuului tässä vaiheessa mies ja kaksi lasta. Olin myös saanut vakiviran omasta kaupungistani.

Kaija ei kaihda uusia haasteita vaan on valmis kokeilemaan sosiaalityön eri kenttiä siirtyen lopulta vammaispalveluiden kautta lastensuojeluun. Työ- ja perhearjen lomassa Kaija saa suoritettua myös sosiaalityön opinnot loppuun, mikä mahdollistaa vakituisen työsuhteen. Kunnianhimoisen Kaijan työuupumusnarratiivin ensimmäinen mutkistava toiminto työelämässä tapahtuu tässä elämänvaiheessa.

Niihin aikoihin aluetta koetteli kuntaliitosten mukanaan tuomat organisaatiomuutokset ja minut siirrettiin paikkakunnan lastensuojelullisesti haastavimmalle alueelle. Yllätyin, kuinka hyvin viihdyin ja kaikesta vääntämisestä huolimatta tykkäsin työstäni. Lastensuojelu haastoi minua positiivisesti ja työntekijänä enemmän kuin

vammaispalveluissa, jossa turhauduin palvelujärjestelmän toimimattomuuteen. Lastensuojelussa oli mielenkiintoista perheiden kirjoj, asiakkuuden eri vaiheet, prosessimainen työskentely ja haastavat tilanteet. Lisäksi meillä oli mahtava tiimi, motivoitunut, kannustava ja hullulla huumorilla varustettu porukka. Kuitenkin työntekijät vaihtuivat tiuhaan, lisäksi osa työntekijöistä kärsi sisäilmaongelmista.

Kuntaliitos muuttaa Kaijan työpaikan organisaatorakennetta, mikä vaatii myös työntekijöiden uudelleen sijoittelua. Kaija siirrettiin tekemään sosiaalityötä kaupungin alueelle, joka koetaan yleisesti yhdeksi haastavimmista työkentistä. Useimmat asiakastilanteet ovat vaativia tai kriisiytyneitä. Kuitenkin Kaija kokee positiivisen yllätyksen huomattessaan innostuvansa haasteista ja viihtyvänsä uusien asiakkaiden parissa. Työ on osaltaan asiakkaiden kanssa ”vääntämistä”, mutta tämä vain inspiroi Kaijaa. Hän myös huomaa, että hänellä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa perheiden tilanteisiin kuin vammaispalveluissa. Lastensuojelun monipuolisuuden lisäksi Kaija viihtyvyyttä lisää työyhteisö, jossa on positiivinen energia ja innostuneet työkaverit. Varjopuolina on työntekijöiden vaihtuvuus, ja epäpätevien työntekijöiden kierto. Lisäksi osa työntekijöistä kärsii sisäilmaongelmista, joka on organisaatiossa käsittelemätön ongelma. Tässä vaiheessa työelämään tulee useampia haastavia tekijöitä, mutta Kaija kokee ne yksittäisinä haasteina.

Tarinan keskikohta – työuupumus hiipii

Kunnianhimoisen Kaijan työuupumusnarratiivissa siirtyminen esimiehen roolin muodostuu merkittäväksi juonen käännekohtaksi. Hän aloittaa johtavan sosiaalityöntekijän työtehtävät ja lisäksi jatkuva uuden opiskelu on osa elämää. Kaijan ura on tasaisen nousujohteinen.

Aloitin johtavan sosiaalityöntekijän tehtävät, lisäksi olin aloittanut perhe- ja pariterapian opinnot. Johtavan sosiaalityöntekijän tehtävän kuvaa ei oltu missään vaiheessa määritelty, joten minä tunnollisena halusin tehdä työni hyvin, mutta koska työtä ei oltu kuvattu eikä rajattu ei minulla ollut mitään kehikkoa mihin peilata omaa tonttiani työssäni. Työtä oli määrällisesti aivan liikaa ja siksi lausunnot hallinto-oikeuteen annettiin myöhässä. Tässä kohtaa yhteistyö esimieheni kanssa oli epäselvää emmekä saaneet tehtyä sopimuksia erilaisista tehtävistä ja aikatauluista, siitä mikä on kummankin vastuu.

Johtavan sosiaalityöntekijän työtehtävät osoittautuvat haasteellisiksi, eikä niitä ole selkeästi määritelty tai keskusteltu ylemmän esimiehen kanssa. Työnkuvan sisällöt ovat Kaijalle epäselviä. Tämä aiheuttaa muun muassa työtehtävien kasaantumista ja vaativien, lakisääteisten tehtävien

myöhästymistä. Tilanteesta puuttuvat vuorovaikutus, yhteiset sopimukset sekä työn sisällön ja työnjaon määrittely yhdessä ylemmän esimiehen kanssa. Tilanteesta aiheutuu riski, että osa töistä jää tekemättä ja osa tulee tehtyä päällekkäin.

Kaijan tilanteeseen tulee uusi käännekohta terveyden tilan heikkenemisen myötä.

2014 minulle tehtiin leikkaus, jota ennen olin sairastellut jonkin verran. Sairausloman jälkeen palasin innokkaana ja energisenä töihin. Kuitenkin edessä oli taas uusi organisaatiouudistus lakimuutoksesta johtuen, lisäksi sisäilmaongelmat leijuivat myös ilmassa koko ajan, osa kärsi niiden aiheuttamista vaivoista.

Leikkauksen jälkeen Kaija kuitenkin toipuu nopeasti ja kokee palaavansa töihin hyvä kuntoisena ja jaksavana. Edessä on kuitenkin uusia muutoksia organisaatiossa lakimuutosten vaatimien järjestelyjen myötä. Lisäksi työyhteisössä on lisääntynyt sisäilmasta johtuvat oireilut, mikä heikentää työyhteisön ilmapiiriä, jaksaminen alkaa olla useammalla työntekijällä heikkoa.

Kaija kuvailee olevansa persoonallisuudeltaan maltillinen, ihminen, joka ottaa rauhallisesti vastaan uusia haasteita ja tilanteita. Hän on kokenut elämässään energisyyttä ja tehnyt ahkerasti erilaisia asioita. Hän näkee perineensä vanhemmiltaan mallin ahkerasta työnteosta.

Minun luonteeni on aina ollut rauhallinen ja olen sietänyt painetta vähän hullunrohkeakin. Omilta vanhemmiltani olen perinyt ahkeran työntekijän mallin. Olen ollut valmis ottamaan haasteita vastaan, olen tehnyt asioita yli työnkuvani, mutta en ole jäänyt liian kauaksi miettimään liikkeitäni. Siitä huolimatta, uupumus tuli hiipien ja ikään kuin tarttumalla. Työtoverissa näkyi väsymys ja työyhteisö kipuli monen asian kanssa.

Kaija selittää työuupumustaan osaltaan sillä, että useampi työyhteisön jäsen voi huonosti ja on väsynyt. Uupumus ikään kuin ”tarttuu” työntekijästä toiseen. Myös Kaijan jaksaminen alkaa heikentymään.

Kohti tarinan päätöstä – työuupumuksen hyväksymisen kautta kohti toipumista

Vuosi 2018 oli raskas. Vaikeat asiakastilanteet kasautuivat ja asiakkaita oli mahdoton määrä, eräs asiakkuus oli erityisen vaikea, ihon alle tunkeva, prosessin jälkeen hän kyllä pyysi anteeksi. Asiakastilanteet olivat tulipalojen sammuttamista. Aloin kokea ihmisväsymystä kaikkia paitsi perhettäni kohtaan. Samalla työpöydälläni oli pari

uudistusta, joista en enää jaksanut innostua kuten aiemmin. Sosiaalityön ammattilaisena olen alusta lähtien ollut tietoinen, että työ ei lopu eikä pöytää saa koskaan puhtaaksi. Yöunet olivat olleet pitkään katkonaiset, olin ainaisessa ylivireystilassa enkä kyennyt palautumaan. Olin väsynyt ja epätoivoinen. Yhtenä perjantaina sanoin esimiehelleni, että, jos olo on viikonlopun jälkeen tällainen, otan työterveyteen yhteyttä. Tämä tuli esimiehelle yllätyksenä, koska hänen mukaansa vaikutin ihan tavalliselta. Otin seuraavalla viikolla varovasti sähköpostilla yhteyttä työterveyteen. Lääkäri oli pökölö, koin kuin olisi puhunut seinälle. En saanut ymmärrystä enkä tukea. Hän kuitenkin kirjoitti kaksi viikkoa sairauslomaa, en suostunut ottamaan enempää.

Yhdistettynä asiakastyön ja esimiestehtävien vaatimukset kasautuvat. Asiakastilanteissa kokemus asiakkaan menemisestä ihon alle, kuvaa oman yksityisyyden rajan ylitystä. Asiakas ikään kuin tulee työntekijän sisälle muuttaen jotain työntekijän kokemusmaailmasta. Kaija kokee tärkeänä, että asiakas pyytää häneltä anteeksi, mutta jokin merkittävä raja on kuitenkin ylitetty. Kaija alkaa kokemaan ihmisten kohtaamisen raskaana. Lisäksi esimiestyöhön kuuluvat kehittämistyöt ovat kadottaneet mielekkyyden. Kaija ymmärtää, että keskeneräisyys on aina olemassa oleva osa sosiaalityötä. Kaija myös tunnistaa itsessään työuupumuksen merkit: väsymyksen, ylivireystilan ja yöunien katkonaisuuden. Hän ei kykene enää palautumaan, mikä lisää väsymystä ja epätoivoisuutta. Sosiaalityössä työntekijä usein pitää yllä reippautta ja väsymystä ei helposti näytetä ulospäin. Näin on myös Kaija, hänen esimiehelleen Kaijan tilanne tulee yllätyksenä. Kaijan esimies ei aikaisemmin huomannut mitään työuupumukseen viittaavaa. Avun hakemiselle Kaijalla on korkea kynnyks. Lopulta Kaija ottaa yhteyttä työterveyteen ja joutuu kokemaan työterveyslääkärin kyvyttömyyden käsitellä työntekijän työuupumusta: Kaija ei saa ymmärrystä eikä tukea, mutta hän sai kaksi viikkoa sairauslomaa.

Parin viikon sairauslomalla pystyin pohtimaan asioita ja yrtin korjailla nukkumistani. Lopulta suostuin vielä toiseen parin viikon sairauslomaa, koska unen kanssa oli vielä haasteita. Löysin kirjallisuudesta lohduttavan ajatuksen, että työuupumus ei ole yksilön heikkous vaan merkki sairaasta työtilanteesta. Omien rajojen löytäminen, asettaminen ja pitäminen oli haastavaa. Samaan linkoon en enää halua. Kiukku nousi myös työnantajaa kohtaan. Lääkäriltä en tukea saanut mutta pääsin ryhmään, jossa tavoitteena oli parempi unen laatu. Esimieheni kanssa tilannettani ei koskaan läpi käyty.

Kaija alkaa sairauslomallaan pohtimaan tilannettaan. Hän kokee keskeiseksi nukkumisen parantamisen. Kaija hakee kirjallisuudesta tietoa työuupumuksesta, ja ymmärtää, että kyseessä ei ole hänen heikkoutensa vaan hänen työtilanteensa on ollut sairaanloisen vaikea. Kuitenkin Kaijalle on haastavaa määritellä ja asettaa rajoja työn teolle. Kokemus uupumuksen epämiellyttävyydestä sai kuitenkin aikaan tahtotilan asian muuttamisesta. Kaija tuntee kiukkua työnantajaa ja toimimatonta järjestelmää kohtaan. Kaijan kohtaa myös lääkärin ja esimiesten osaamattomuutta työuupumuksen käsittelyssä ja tilanteen hoitamisessa. Tästä poiketen hän kokee saavansa työterveyden uniryhmästä keinoja unen parantamiseen ja tätä kautta jaksamiseensa.

Kaija kokee työuupumuksen antaneen hänelle ymmärrystä ihmisyydestä sekä viisautta ja malttia omaan toimintaan. Myös Kaijan kohdalla vahvistuu arvostus omaa perhettä ja vapaa-ajan viettoa kohtaan.

Uupumus muutti minua jollain tapaa ihmisenä. Sain ripauksen elämän viisautta ja maltillisuutta sekä kyvyn arvostaa perhettä ja työn ulkopuolista elämää. Opin ymmärtämään, että en ole mikään kone vaan minun täytyy opetella rajaamaan työtäni ja kalenteriani. Kykyä ottaa rennosta ja tehdä työt riittävän hyvin. Olen ollut kiitollinen terapeuttisesta työyhteisöstäni. Rajaamista ja jarrun päälle seisomista tietyissä asioissa haluan tuoda myös työyhteisölle ja esimiehenä muistutan työntekijöitä.

Kaija tekee konkreettisia ratkaisuja työmäärän hallitsemiseksi: hän seuraa tarkemmin omaa työaikaansa ja suunnittelee kalenterinsa huolellisemmin. Kaija harjoittelee rennompaa suhtautumista asioihin pyrkien tekemään työt kuitenkin riittävän hyvin. Kaijan kohdalla työyhteisön ymmärrys ja kyky käsitellä työuupumusta rakentavasti ovat tärkeitä tekijöitä. Kaija haluaa hyödyntää kokemustaan esimiestyössään, ohjata työntekijöitä työn rajaamisessa.

Yhteenvedo Kunnianhimoisen Kaijan työuupumusnarratiivin vaiheista. Työuupumusnarratiivin alku eli orientaatiovaihe kuvastaa asettumista sosiaalialan työtehtäviin. Alussa Kaija saa tukea ja vahvuutta ammatillisen identiteetin muodostumiselle. Ammatillista perustaa ja osaamista Kaija kehittää ensin sosionomi amk:na toimimisesta, näin sosiaalialan työkenttä ja asiakkaat tulevat tutuiksi. Hän haluaa kuitenkin kehittyä urallaan ja jatkuva opiskelu kulkee lähes koko ammatillisen uran työnteon rinnalla. Samoin oman perheen muodostaminen tapahtuu ammatillisen uran rinnalla saamatta narratiivissa suurempaa roolia. Kaija kohtaa sosiaalityön kentän monet muutokset, hän ottaa erilaisia ammatillisia haasteita vastaan ja on valmis kokeilemaan uusia työtehtäviä. Nämä monet arki- ja

työelämämuutokset kerrotaan työuupumuksen selittävinä taustatekijöinä, vaikka varsinaisesti työuupumus ei tarinan tässä vaiheessa ole vielä aktivoitunut.

Kaija ei aluksi tunnista työuupumustaan. Hän ajattelee olevansa riittävän joustava, kärsivällinen ja mukautumiskykyinen, joten työuupumus tulee hänelle vähitellen ja monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Työuupumukseen johtavia tekijöitä, työuraa mutkistavia tilanteita narratiivissa olivat organisatoriset muutokset, työyhteisön yleinen huonovointisuus, terveydelliset tekijät, aikataulupaineet, työnjaon pulmat kuin asiakastyön kuormittavuus. Työuupumuksen käännekohtaan liittyy olennaisesti esimiestyön rooliepäselvyydet ja kasvava työmäärä. Sairausloman aikana Kaija pysähtyi miettimään omaa vointiaan ja alkoi panostamaan unen laatuun. Toipuminen lähti käyntiin omien rajojen määrittelemisestä.

Kunnianhimoisen Kaijan työuupumusnarratiivi juonellinen kulku on pitkään nouseva ja lopulta nousu hidastuu hieman ja lopulta laskee rajusti. Kuitenkin Kaija löytää riittävät keinot käsitellä uupumistaan, joten työhyvinvoinnin taso nousee ensin hitaasti paremmaksi. Kaija löytää tasapainoin tiedostamalla työuupumusta aiheuttavia tekijöitä ja panostamalla unen laatuun.

6 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN SELONTEOT TYÖUUPUMUSNARRATIIVEISSA

Tähän lukuun olen ottanut kirjoitukset uudelleen tarkasteluun autenttisina kertomuksinaan, ja koonnut kaikista alkuperäisistä kirjoituksista sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot uupumukselle ja jälleen siitä toipumiselle. Koska kirjoituspyyntöni piti sisällään myös työuupumuksen kokemuksen kuvailun sekä toipumisen vaikutukset, olen sisällyttänyt myös ne tähän lukuun. Työuupumus on kulttuurisesti poikkeava tila, ja siksi sille pyritään löytämään selittäviä tekijöitä eli selontekoja. Tutkimustulokset jakautuvat ensin niihin selontekoihin, joita sosiaalityöntekijät antavat työuupumuksen syntymiselle. Toisessa alaluvussa on koottuna kuvaus työuupumuksen kokemuksesta. Kolmannessa alaluvussa on koottuna sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot työuupumuksesta toipumiselle ja viimeisessä alaluvussa kuvataan työuupumuksesta toipumisen jälkeisen elämän selonteko.

6.1 Sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot siirtymälle työhyvinvoinnista työuupumukseen

Henkilökohtaisen elämän ja luonteenpiirteiden lähtökohdat työuupumukseen johtavana selontekona

Kirjoittajat aloittivat kertomuksensa eri lähtökohdista ja eri tavoin, painottaen omalle kertomukselleen tärkeäksi kokemiaan asioita. Osa kirjoituksista lähti liikkeelle työuupumusta edeltävästä ajasta, selittäen, mitä elämä oli ennen sosiaalityön työtehtäviä. Oman lapsuutensa kertomuksessaan mainitsee vain yksi kirjoittajista, hän kirjoitti traumaattisista kokemuksista lapsuudessaan.

Pieni tyttö kasvoi alkoholistiäidin kanssa, [...] Mutta tuolloinkin tyttö tiedosti, että on oltava kiltti, pärjäävä ja eteenpäin menevä, jotta kasvatti-isän voimavarat kestäisivät.

Kirjoittaja kertoo saaneensa myöhemmin turvallisen kasvuympäristön ja ymmärtävän aikuisen elämäänsä, mutta koki että hänen tulee olla tietynlainen, jotta tasapaino elämässä säilyisi. Kirjoittaja hakee lapsuudessaan syntynyttä herkkyyttä työuupumiselle. Koska lapsena täytyi olla kiltti ja pärjäävä, tämä käytösmalli antoi pohjan työelämässä suoriutumiseksi ja ylitunnollisuudelle. Missään vaiheessa kertomustaan hän ei kuitenkaan palaa lapsuuden ajan kokemuksiinsa, mutta hän kuvaa lapsuuden vaikuttaneen siihen, että elämässä pärjää, kun on kiltti ja ahkera eli hänelle oli syntynyt

vaatimuksia itseään kohtaan olla tietynlainen. Ja näin hän myös lähti elämäänsä ja työuraansa rakentamaan.

Työhuoneeni seinällä lastensuojelussa oli pitkään Supersossu –juliste, varmaan silloisen sosiaalityöntekijöiden liiton materiaalia. Siinä supersossu lensi luudalla julistaen ”pelastakaa naiset ja lapset ja miehet ja mummut ja kaikki!

Muistan kyllä miettineeni suhdettani työhön ja sitä, miksi annan työn olla minua määrittävä asia. Suhtaudun omistuksellisesti työhöni ja otan työni voimakkaasti osaksi identiteettiäni. Muistan ajatelleeni, että tästä tulisi höllätä.

Kertomuksissa tulee esille sosiaalityöntekijöiden vahva tunnollisuus ja tavoite suoriutua työstä erityisen hyvin. Kertomusten sosiaalityöntekijät ovat kunnianhimoisia ja into auttamiseen sekä vaikuttavaan työhön on voimakasta. Vasta kun työuupuminen muuttaa positiivisia kokemuksia vahvasti negatiiviseksi alkaa työntekijä kyseenalaistamaan suhdettaan työhönsä. Yksi kirjoittaja kuvaa sosiaalityön asiantuntijatyön vaatimuksia ja piirteitä sosiaalityöntekijälle. Hän näkee, että ahkeruus ja tunnollisuus saattavat jopa koitua sosiaalityöntekijän uhaksi, koska työn rajaaminen on haasteellista. Työtä tehdään paljon sosiaalityöntekijän omassa mielessä, ja jos suunnittelulle ei ole riittävästi aikaa saattaa tämä ajattelutyö siirtyä työntekijän vapaa-ajalle.

Kirjoittajat kuvaavat itseään kunnianhimoisiksi, rohkeiksi ja valmiiksi ottamaan vastaan haasteellisiakin työtehtäviä, mikä selittää heidän hämmennystään siitä, että työuupumus tuli omalle kohdalle. Työuran alussa useimmilla oli jo käsitys, että sosiaalityö on haasteellista. Osalla sosiaalityöntekijöistä oletti, että oma itsevarmuus ja rohkeus riittää kohtaamaan työn tarjoamat haasteet. Vain muutamassa kertomuksessa on kuvaus omasta epävarmuudesta kohdata sosiaalityössä vastaan tulevia haasteita. Näin itsevarmalla kirjoittajalla ulkoiset tekijät, kuten työn määrä, rakenteelliset ongelmat, aikapaineet tai asiakastyönlaatu ovat selontekona työuupumukselle, kun taas epävarmempi työntekijä löytää syyt niin itsestään kuin työnlaadusta.

Olen energinen ja eteenpäin pyrkivä, jonka haaveena oli nousujohteinen ura. Energisyyden rinnalla oli rohkeutta ja uskoa omiin kykyihin ja oppimisvalmiuksiin. Olin valmis vastaanottamaan haasteellisia työtehtäviä, joita minulle myös tarjoutui.

Tämä luterilaisen työetiikan malli ei kuitenkaan täysin sovi nykyaikaiseen asiantuntijatyöhön, jossa työtä tehdään ajattelun tasolla myös varsinaisen työajan ulkopuolella. Koska oman työni rajoja ei oltu määritelty, en tiennyt mihin kaikkeen

minun tulisi venyä tai mitä täyttää. Ja tästä syystä oli mahdotonta saada sitä tunnetta, että on tehnyt työnsä hyvin tai riittävällä tavalla.

Sosiaalityö näyttää imaisevan tekijänsä niin, että työn määrän ja sisällön arviointikyky heikkenee tai sosiaalityöntekijä kokee, että hänellä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa tilanteeseensa. Eräs kirjoittajista kertoo pohtineensa oman alan valintaa työelämän alussa, hän mietti, onko sosiaalityö hänelle oikea vaihtoehto.

Itkin myös töissä ja työtilanteeni oli hyvin kuormittava. Ajattelin vain, että minun pitää jaksaa, mikään muu ei ollut vaihtoehto.

Toinen syy oli supertunnollinen luonteeni. Olen aina ollut järjestelmällinen ja tehokas, ja samalla teholla yritin tehdä uutta työtäni, jota vasta opettelin.

Kokemus siitä, että on ahdingossa, jossa ei ole vaihtoehtoja kuvaa ihmisen oman tilanteen näköalattomuutta ja toivottomuutta. Kokemuksen tietoistamisesta huolimatta ensimmäisen aineistotteen kirjoittajalla on näkemys, että tilanteessa pitää jatkaa ja jaksaa. Jostain syystä sosiaalityöntekijöiden kertomuksissa tulee esiin kokemus, jossa sosiaalityöntekijät jäävät uskomukseen, että sosiaalityöntila on vain hyväksyttävä ja se on mahdotonta ratkaista yksilöllisin keinoin. Sosiaalityöntekijä pyrkii tekemään työnsä niin hyvin kuin mahdollista, omaa tilannettaan kyseenalaistamatta tai jakamatta väsymisen kokemusta työyhteisön tai esimiehen kanssa. Kuormittavat tilanteet saattavat jatkua eri pituisia aikoja ennen kuin työntekijä itse havahtuu muutostarpeeseen. Myös yksilöllinen sietoraja ja jokaisen työtilanne voivat olla erilaisia.

...ja koin, että sosiaalialalla nyt vain on paljon töitä.

Voisin arvella, että uupumukseni syy oli typerä tavoitteeni miellyttää kaikkia yhdistettynä jonkinlaiseen huijarisyndroomaan. Jotenkin ajattelin, että kaikki muut ovat työssä parempia kuin minä ja kaikkien mielen mukaan täytyi pystyä toimimaan.

Sosiaalityöntekijät kuvaavat pyrkimyksiään selvitä itsenäisesti työtilanteessaan, työ koetaan itsenäiseksi tehtäväksi. Tämä yksityinen selviytyminen voi johtaa virheelliseen kuvitelmaan, että muilla ei ole haasteita. Koska yksilö pyrkii itsenäisesti selviämään ja sopeutumaan tilanteeseen, hän saattaa käyttää selviytymiskeinoina oman elämän rajaamisen keinoja, kuten vähentää niitä asioita, joista ehkä on vapaa-ajalla nauttinut, jolloin myös oman virkistäytymisen ja palautumisen keinot vähenevät.

Jatkoin töiden tekoa ja pikkuhiljaa harrastukset jäi.

Uupuminen syveni vaihe vaiheelta. Jossain kohtaa koin, että urheilulla voin vaikuttaa kehittymiseeni, jälkeinpäin en tiedä pahensiko se tilannetta, vaikka se tuolloin oli yksi tärkeimmistä selviytymiskeinoista. Oli jokin asia mihin pystyin vaikuttamaan ja sain energiaa.

Edeltävässä aineisto-otteessa kirjoittaja pohtii, vaikuttiko työuupumuksen syvenemiseen urheilu, jonka oli kuvitellut olevan hänen yksi tärkein selviytymis- ja palautumiskeinonsa. Koska keho ei välttämättä erota stressiä aiheuttavia tekijöitä, voi jopa positiivinen stressitekijä yhdessä negatiivisten tekijöiden kanssa syventää työuupumusta. Usein kuulee sanottavan, että urheilu on lääke väsymykseen, mutta jos kyseessä on vakava työuupumus voi liian kova urheilu pahentaa uupumuksen tilaa.

Useammassa kertomuksessa tulee esiin pyrkimys selviytyä työssä mahdollisimman pitkään, vaikka työuupumusoireet ovat olleet jo sosiaalityöntekijän itsensä havaittavissa pidempään.

Lopulta loppuun palaminen tapahtui nopeasti, mutta juuret ovat vuosien kiireessä.

Elämän täyteläisyys työuupumukseen johtavana selontekona

Sosiaalityöntekijät kuvaavat kertomuksissaan elämän täyteläisyyttä työuupumusta vahvistavana selontekona. Elämää kuormittavina tekijöinä voidaan nähdä yhtäaikainen työelämä, perhe ja lapset, oman kodin rakentaminen sekä hoitovastuu omista vanhemmista sekä yllättävät elämän haasteet. Normaaliin elämään liittyviä erilaisia vaiheita ei välttämättä tunnista stressitekijöiksi, varsinkin jos ne ovat positiivisia. Myös elämän positiiviset ja mukavat asiat saattavat olla lisäämässä uupumisen kokemuksia, jos yhtä aikaa on liikaa vaatimuksia, tekemistä ja ajatustyötä. Tällöin voi olla vaikeaa erotella mikä johtuu mistäkin ja se mikä ennen on tuottanut iloa ja nautintoa onkin muuttunut erilaiseksi.

Jossain kohtaa huomasin, etten enää tiennyt mistä pidän mistä nautin. Tajusin myös, että tämä kokemus ei johtunut ainoastaan työtilanteesta, mutta myös ruuhkavuosi arjesta.

Elämässä tulee vastaan yllättäen erilaisia sopeutumista haastavia tilanteita, jotka vievät voimavaroja. Kaikissa tilanteissa ei ole mahdollista keventää arkielämän kuormittavuutta, jolloin työhön

käytettävät resurssit saattavat hetkellisesti heikentyä. Ihminen kuitenkin pyrkii löytämään uutta tasapainoa ja tilanteiden rauhoittamista. Vaakakupissa pitäisi olla aina vähän varaa siihen, kun henkilökohtaisessa elämässä tulee haasteita, voisi työelämästä keventää ja toisin päin. Seuraavissa aineisto-otteissa sosiaalityöntekijät luettelevat elämän kuormitustekijöitä:

...alkoi 12 vuotta kestänyt opiskeluputki, johon mahtui seitsemän eri tutkintoa, korkein niistä YTM pääaineena sosiaalityö. Opiskelut olivat vain sivujuoni, jossa pääpaino rakentui perheen ja työn ympärille.

...sekä iäkäs isä, jonka asioita paljon hoidan.

Tuli koetteleva avioero ensimmäisestä avioliitosta.

Lisäksi paras ystäväni sairastui loppuvuodesta 2017 syöpään ja olin intensiivisesti hänen tukenaan.

...ensiasunnon ostamisen ja remontin kiireisen aikataulun lisäksi lähisukulaisillani oli terveyshuolia ja parhaalla ystävälläni erittäin vaikea jakso elämässä.

Seuraavassa aineisto-otteessa sosiaalityöntekijä kertoo tekevänsä päätyönsä lisäksi toista työtä viikonloppuisin:

Työn imu oli jo silloin kova ja viikonloppuisin tein vielä töitä nuorten selviämisasemalla.

Koska kirjoittaja halusi rahoittaa opiskeluaikaisen elämänsä hän päätti aloittaa työelämän yhtä aikaa opintojen kanssa. Yhtäaikaisina kuormittavina tekijöinä voidaankin nähdä varmuuden tunteen kehittymättömyys, kokemuksen puute sekä samalla opintojen ja työn yhteensovittaminen.

Puolella kirjoittajista oli aiempaa koulutustaustaa ennen sosiaalityöntekijän pätevyyttä, jopa useampia tutkintoja. Tämä kertoo halusta edetä uralla ja kehittyä. Opiskelujen ja työn yhdistämiseen liittyy kuitenkin erilaisia vaiheita, jolloin välillä tilanne saattaa kuormittaa yllättäenkin. Opiskelukuvaukset näkyvät vahvasti suurimassa osassa kirjoituksissa, mikä kertoo niiden merkityksellisyydestä työuupumusta selittävänä tekijänä.

Olen valmistunut sosionomiksi v. 2003 ja YAMK:si 2016. Tämän jälkeen olin jatkanut opintoja sosiaalityöstä avoimessa yliopistossa ja tehnyt siellä perus- ja aineopinnot, nyt teen maisteriopintoja.

Sosiaalityöntekijät pohtivat elämäänsä kokonaisuutena, kun työt alkavat kuormittaa aletaan miettimään mistä on mahdollista keventää. Ja keventämistä on usein syytä tehdä molemmilla puolilla, niin omassa elämässä kuin työelämässäkin. Yhtenä yllätyksenä erityisesti työelämän ja ruuhkavuosien tasapainottamisessa tulee se, ettei enää selviäkään kaikista asioista.

Ammatillisen osaamisen epävarmuus työuupumukseen johtavana selontekona

Ammatillisen työkokemuksen niukkuus oli yksi aineistosta esiin nouseva työuupumusta selittävä selonteko. Työelämän alkuvaiheissa työntekijällä ei ole vielä käytännön osaamista, ja sen tuomaa viisautta. Sosiaalityöntekijän täytyy toimia erilaisissa tilanteissa ja erilaisten asiakkaiden kanssa suhteellisen itsenäisesti, mikä aiheuttaa kuormituksen tunnetta aloittelevalla työntekijälle.

Olin työni aloittaessani vielä kokematon, ammatti-identiteettini oli kesken ja toisaalta samaan aikaan pohdin, onko sosiaalityö minun alani.

Sosiaalityön opinnoissa ei ehditä opetalla käytännön työtehtäviä riittävästi ja työtehtävät saattavat olla ennakoimattomia tilanteita, joissa tulee toimia sen hetkisen tilanteen edellyttämällä tavalla nopeastikin. Jos sosiaalityön työtehtäviin ei ole riittävää perehdytystä tai sosiaalityöntekijä kokee kehittymisensä olevan vielä kesken voi asiakastyö tuntua haasteelliselta. Kuitenkin asiakkaat saattavat odottaa asiantuntevaa ja järjestelmään hyvin perehtynyttä työntekijää. Usein myös asiakkaat saattavat olla omissa tilanteissaan perehtyneitä ja tietoisia omista oikeuksistaan, jolloin työntekijältä vaaditaan vahvaa työtettä. Tällöin erityisesti aloitteleva työntekijä saattaa kokea riittämättömyyttä, epävarmuutta omista tietovarannoistaan ja vahvuudestaan kohdata määrätietoisia ja vaativia asiakkaita.

Uupumista edesauttoi todella haastava asiakkuus, jota jouduin hoitamaan käytännössä yksin, aivan liian "raakileena" vaikka sosiaalialan työ sinänsä oli minulle erittäin tuttua. Tämä asiakkuus kuitenkin meni ihon alle ja vei kaiken työajan mutta myös hallitsi ajatuksiani vapaallakin.

Sosiaalityöntekijä saattaa olla itselleen vaativa. Usein kuulee sanonnan: ”työ tekijäänsä opettaa”, mutta kehittyminen työssä ei ehkä lohduta, koska tilanteissa tulee selvitä alusta lähtien lähes itsenäisesti. Asiakastilanteet saattavat vaatia juuri siinä hetkessä oikeanlaista ja oikea-aikaista osaamista, toimintaa ja ohjaamista. Riittävälle työssä oppimiselle ja perehtymiselle ei välttämättä jää tilaa, jos työtä määrällisesti liikaa ja se on nopeatempoista.

Toisaalta olin ankara itselleni ja välillä itkin sitä, kuinka huonosti koin joissain tilanteissa (asiakastilanteissa) asioiden menneen.

Yksi sosiaalityöntekijä pohtii, ettei hänellä ollut työelämän alkuvaiheissa riittävää itsetuntemusta eikä ennen sitä ole tarvinnut elämässä mitään haastavien tilanteiden ja kokemusten purkamisen taitoja. Kriisitilanteet ja tunteita herättävät asiakastapaukset altistavat työuupumukselle työntekijän, joka kokee, että hänellä ei ole keinoja purkaa itsessään heränneitä tunteita.

Työuupumukseeni vaikutti itsetuntemuksen puute, vajavainen käsitys omista itselle parhaiten toimivista purkukeinoista, raskaat kriisiytyvät tilanteet töissä.”

Osa kirjoittajista toimi sosiaalityöntekijöinä samaan aikaan kun he opiskelivat sosiaalityön opintoja, mikä on selkeästi kuormittava tekijä. Opintojen ja työelämän yhteensovittaminen voi olla raskasta suuren työmäärän sekä epävarmuuden näkökulmasta. Elämän, työn ja opintojen yhteensovittaminen saattaa kuormittaa huomaamattakin, kun levolle jää vähemmän aikaa. Opiskelevalla sosiaalityöntekijällä saattaa olla ammatillisen identiteetin kasvu vielä kesken sekä epävarmuus omasta ammatillisesta osaamisesta. Puolet kirjoittajista on aloittanut työuransa suoraan sosiaalityöntekijöinä, ja he kuvaavat kirjoituksissaan työelämänsä alkuvaiheita.

Koin työuupumuksen noin kahdeksan vuotta sitten, melkeinpä vastavalmistuneena.

Sosiaalityöntekijän tehtäviin asettuminen haastaa tekijänsä. Työssä on paljon uuden oppimista sekä paljon vastuuta. Useissa kirjoituksissa tulee esiin työn alkuvuosien harjoittelu, mikä kertoo siitä, että itse työssä paljon opittavaa olemassa olevan koulutuksenkin jälkeen.

Työmäärä ja työjärjestelyt työuupumukseen johtavana selontekona

Työmäärä oli suurimpana syynä kuormittumiselle sosiaalityössä, vahvana työuupumukseen johtavana tekijänä. Seuraavassa aineisto-otteessa kuvataan yksiselitteisesti työmäärän mahdottomuutta koko organisaatiossa:

Työtä oli aivan liikaa ja jäin siinä aivan yksin, koska koko työyhteisö esimiestä myöten oli "samassa lirissä.

Asiakasmäärät olivat niin suuria, että niitä oli mahdoton hoitaa määritellyssä työajassa ja koska asiakkuudet ovat nimetty tietyn työntekijän vastuulle kuormitus kohdistuu erityisesti

sosiaalityöntekijänä yksilöön. Asiakasmäärän määrän ollessa niin suuri, että siitä on inhimillisesti katsottuna mahdotonta suoriutua, on puhtaasti syyttävä selonteko työmäärän ollessa mahdotonta hoitaa työlle annetuilla resursseilla. Kuormittavuutta lisää myös muut tekijät, jotka jopa lisäävät asiakastyön määrää omien määriteltyjen asiakkuuksien lisäksi.

Etenkin kun asiakasmäärät hipoivat tuolloin 80 lasta ja välillä otettiin koppia työparinkin asiakkaista, mikäli työpari oli opintovapaalla tai sairauslomalla, tai häntä ei edes ollut.

Kertomuksista saa käsityksen, että sijaisia ei palkata tai edes pois jääneiden työntekijöiden tilalle ei ole saatu tai haettu uutta työntekijää. Tiedyt työtehtävät nähdään erityisen kuormittaviksi, mikä on jokaiselle yksilöllinen kokemus.

Lastensuojelutyö on kuitenkin itsessään, sisällöltään kuormittavaa, koskettavaa ja paineista.

Kirjoituksissa tulee esiin työajan ylitykset, työmäärä on niin suuri, että sitä ei ole mahdollista tehdä määritellyssä työajassa vaan työpäivät venyvät pitkiksi.

Noin kaksi vuotta sitten syksyllä olin edelleen tehnyt paljon töitä, tein ylitöitä enemmän tai vähemmän koko ajan. Erittäin harvoin lähdin töistä neljältä. Tuntui, että neljältä vasta aloitettiin päivän paperityöt ja se ei todellakaan merkinnyt päivän päättymistä...

Kertomuksista ei selviä miten työajan ylitykset on korvattu, onko niistä saatu ylityökorvaukset, onko työt hoidettu kellokortin sallimissa liukumissa vai onko ylitykset tehty omalla ajalla. Kuitenkin kirjoituksissa ilmenee selkeä syyttävä selonteko, työn ajan ylitykset nähdään kuormituksenä, johon työntekijä kokee, ettei voi itse vaikuttaa.

Eräs sosiaalityöntekijä kertoo kirjoituksessaan ratkaisseensa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteen ottamalla lapset töihin mukaan, jotta hän saisi tehtyä vielä työajan ulkopuolelle jääneitä olevia työtehtäviä. Toisaalta myös sosiaalityössä tehtävät päätökset on tehtävä lakisääteisesti, jolloin ne ovat velvoittavia tehtäviä työntekijälle.

Useamman kerran hain lapset hoidosta hoitopäivän päättyessä ja toin työpaikalle Mäkkärin kautta katsomaan jotain videoita ja itse kirjoittelin päätöksiä ja tekstejä.

Useammassa kirjoituksessa tulee esiin työyhteisön muutokset ja työkavereiden vaihtuvuus koetaan raskaaksi. Sosiaalityössä työparia tarvitaan haastavissa asiakastapaamisissa ja toisinaan työn konkreettisen ja henkisen jakamisen tarpeissa. Tiimeissä hyödynnetään työkavereiden ammatillista osaamista ja näkemystä vaikean päätöksen teon tukena, jolloin on olennaista voida luottaa siihen, että tiimeissä on asiantuntevaa tukea tarjolla.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus näkyi meidänkin tiimissämme, tuntui, että omat työparit vaihtuivat tiuhaan ja niinhän he vaihtuivat, koska työpareja oli yli kymmenen tuona aikana.

Pysyvä työntekijä saattaa joutua huolehtimaan perehdyttämisestä ja jopa puuttuvan työntekijän asiakkaiden asioiden hoitamisesta omien työtehtävien lisäksi. Toisinaan jäljelle jääneille jaetaan jo kuormittavassa tilanteessa vielä poissaolevan työt, jolloin myös työn laatu kärsii, mikä saattaa heikentää työntekijän tavoitetta tehdä laadultaan arvokasta ja mielekästä työtä.

Siirryttyäni sosiaalityöntekijän hommiin kiire oli valtava, asiakkuusmäärät mahdottomat. Jos joku työyhteisöstä oli pois, hänen asiakkaat saattoivat soittaa niin että puhelut jaettiin läsnä oleville.

Organisaation ja työyhteisön muutokset altistavat epäselvyyksille niin työnteon odotuksista kuin toimintaohjeista. Esimiehen puuttuminen herättää epävarmuutta kuka on vastuussa ja kenen puoleen kääntyä hankalissa tilanteissa. Seuraavassa aineisto-otteessa tuodaan esiin yhteisön odotukset sosiaalityölle. Odotuksia sosiaalityölle voi tulla asiakkailta, yhteistyökumppaneilta tai jopa oman organisaation eri tahoilta. Odotukset saattavat kohdistua osallisuuteen, palveluiden laadukkaaseen tarjontaan, aikarajoihin tai asiakirjojen tuottamiseen.

Alkoi loputtomalta tuntunut odottelu ja ihmettely, uusia työkavereita tuli viikon välein, päälliköitä ei onnistuttu rekrytoimaan pariin kuukauteen ja tilat vaihtuivat väkimäärän kasvaessa. Uusia ohjeita tuli muutaman päivän välein, yhteisön odotukset olivat todella korkeat, mutta kätemme olivat sidotut.

Esimiesten tarjoama tuki kuormittavissa tilanteissa näkyy kertomuksissa vain hyvin vähän. Seuraava kirjoittaja kertoo ristiriitaisuuksista ja epäselvyyksistä esimiehen kanssa, mikä teki hänen työnsä haastavaksi toteuttaa.

Kaikki toimeni tuli hyväksyttävä tällä esimiehellä, joka ei kuitenkaan ehtinyt paneutua tai aina edes tutustua hänelle viemiini asioihin, vaan monesti asia jäi roikkumaan hänen sähköpostiinsa viikoiksi.

Organisaatiomuutokset haastavat työyhteisöt. Seuraavassa selonteossa kirjoittaja näkee huonosti hoidettujen tai liiallisten yhtäaikaisten muutosten altistavan työuupumukselle. Kirjoittaja näkee myös muutosten johtavan työntekijöiden vaihtumiseen, mikä jo edellä mainittiin työuupumukselle altistavana.

Kuntaliitosten myötä oli taas tulossa organisaatiouudistus. Lisäksi alkoi näkyä merkkejä sosiaalityöntekijän roolin muuttumisesta etäämmäksi varsinaisesta asiakastyöstä. Työntekijät alkoivat vaihtua.

Kirjoittajan kertomuksessa tulee esille organisaatiomuutoksen tuottama ristiriita työntekijöiden ja muutoksesta päättävien kesken. Muutokset saattavat aiheuttaa reaktion, joka tässä kuvataan työntekijöiden vaihtumisena. Joskus muutokset saattavat epäonnistua tai olla heikosti suunniteltuja, mikä aiheuttaa työntekijöissä hämmennystä ja turhautumista.

Aika pian ymmärsin, että silloisessa työpaikassani en voi tervehtyä, koska työnantaja ei osittain voinut ja osittain halunnut tehdä muutoksia työhöni.

Työyhteisön kokemukseksi muodostuu arvoriistiä, jonka uhka aiheuttaa työntekijöissä negatiivisia kokemuksia. Lisäksi työntekijät kokevat muutokset olevan uhka heidän työnteolle ja ehkä myös työhyvinvoinnille.

Työn laatua oltiin muuttamassa meille työntekijöille harmilliseen ja arvoiltaan "väärään" suuntaan.

Toisinaan muutokset saattavat aiheuttaa sen, että valvontaa ja byrokratiaa lisätään tavoitteena tuottaa tehokkaampaa asiakastyötä, mutta työtä tekevät sosiaalityöntekijät saattavat kokea näiden muutosten lisäävän ristiriitaa sosiaalityöntekijöiden näkemyksen mukaisen laadukkaan asiakastyön ja muutoksen välillä.

Asiakastyön elementit työuupumukseen johtavana selontekona

Kertomuksissa tulee esille asiakastapausten muuttuminen entistä aikaa haastavammiksi. Asiakastapauksissa on monenlaisia tarpeita ja haasteita, jolloin sosiaalityöntekijä saattaa joutua kohtaamaan keinottomuuden kokemuksia, kun palvelujärjestelmässä ei ole asiakkaan tarpeeseen sopivaa palvelua. Lisäksi aggressiiviset ja uhkaavat asiakkaat saattavat aiheuttaa työntekijässä henkilökohtaisia turvattomuuden ja jopa pelon tunteita. Nykyisin myös nopea uutisointi ja sosiaalinen media altistaa uhkakuville, joita sosiaalityöntekijä saattaa yhdistää omaan asiakastyöhönsä.

Asiakkaat ovat enenevässä määrin haastavia, uhkaavia ja psyykkisesti epävakaita. Toisinaan tuntui, ettei meillä ollut keinoja ja palveluja, joilla auttaa ja vaikuttaa asiakkaiden tilanteisiin. Joskus oli tilanteita, että vapaa-ajalla kuulin jostain tapahtumista ja sai pelätä, että kyseinen tragedia on seuraavana päivänä omalla työpöydällä.

Seuraavalla kirjoittajalla oli työkokemusta, mutta pitkään jatkuneen kuormituksen seurauksena vaikea asiakastilanne tuli yllättäen kuin katkaisten lopulta kamelin selän.

Nyt eteen tuli todella hankala juttu tai lähinnä toinen vanhemmista oli vaikea, ihon alle tunkeva – hän kyllä sitten prosessin päätteeksi soitti ja pyysi anteeksi. Tuntui, että olin koko ajan väsynyt. Asiakkaiden tilanteet olivat vaikeita, tulipalojen sammutusta – kuin konsanaan lastensuojelussa, nyt vain psyyken puolella.

Yhdessä kertomuksessa kuvataan pitkään jatkunut työuupumus ”ihmisväsymyksenä”, mikä voi johtaa siihen, ettei enää työn jälkeen jaksa kohdata ulkopuolisia ihmisiä tai olla ihmisten kanssa tekemisissä. Tämä väsyminen ja kyynistyminen ovat työuupumuksen hälytysmerkkejä. Usein sosiaalialan ammattilaiset ovat valinneet työnsä juuri ihmislähtöisyyden näkökulmasta, seuraavassa aineisto-otteessa sosiaalityöntekijä kertoo väsyneensä juuri työn sosiaaliseen luonteeseen.

Aloin itse puhua ääneen ihmisväsymyksestä, joka koski kaikkia ihmisiä pois lukien oman perheen jäsenet.

Kertomuksissa kuvaillaan, että asiakkuudet ovat muuttuneet vuosien varrella, jolloin myös sosiaalityön menetelmillä voi olla haastavaa vastata asiakkaiden uusiin tarpeisiin. Sosiaalityöntekijät kokevat, että työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset lisääntyvät, ja kuitenkin yhtä aikaa heiltä vaaditaan työn tehostamista.

*Asiakkuudet ovat monimutkaisempia, ihmisten ongelmat vaikeampia ja prosessit pitkiä.
Jono kasvaa ja vaatimuksia työn tehostamisesta alkaa tulla – taas.*

Työyhteisöön liittyvät tekijät työuupumukseen johtavana selontekona

Työuupumusnarratiiveissa tulee pääsääntöisesti esiin työyhteisö positiivisena kokemuksena ja työuupumusta ennaltaehkäisevänä tekijänä. Kuitenkin sosiaalityöntekijät tuovat esiin muutamia työyhteisössä syntyviä työuupumukseen johtavia osatekijöitä.

Joskus tuli sellainen fiilis, että tiimeissä hehkutettiin kuinka, hyviä työntekijöitä olimme ja kuinka hyvin on toimittu, mutta riittämättömyyden tunnetta ei saanut tuoda esille. Uupumista oli paljon ympärillä, mutta vain joillain oli oikeus tuoda se esille. Työntekijät vaihtuivat valtavasti.

Eräs sosiaalityöntekijä kirjoittaa, että työyhteisössä pyrittiin pitämään yllä epätodellista mielikuvaa toimivasta ja jaksavasta työyhteisöstä. Selonteko paikantaa työuupumusta aiheuttavia elementtejä työyhteisön ilmapiiristä ja tavoista ilmaista työn kuormittavuutta ja haasteita. Kirjoittajalla on kokemus, että tilanteessa ei oltu avoimia ja rehellisiä. Työuupumuksen ilmaiseminen herättää epävarmuutta ja pelkoa, miten asia osataan ottaa vastaan ja osataanko siihen suhtautua. Jos sosiaalityöntekijöille ei ole työyhteisössä annettu lupaa ilmaista tunteita ja kokemuksiaan, tunteiden työstäminen on vaikeaa. Työntekijöillä oli jostain syystä eriarvoinen asema puheeksi oton suhteen, vain osalla työntekijöistä oikeutettu asema ottaa puheeksi ja osa kokee, että heillä ei ole lupaa ilmaista itseään.

Kertomuksissa tulee hyvin vähän esille työn purkamiseen liittyvät käytännöt. Sosiaalityöntekijät eivät kuvaa työnohjauksen tai muiden työtä tukevien menetelmien hyödyntämistä tai työuupumusta ennaltaehkäisevien menetelmien käyttöä työpaikoilla. Yhdessä kertomuksessa työnohjauksen kuvataan olleen jopa hyödytöntä eikä työnohjaus ole tarjonnut riittäviä keinoja työssä jaksamiseen.

Ihmettelin paljon omia riittämättömyyden tunteita, ja kokemusta että niistä ei ole tilaa puhua. Työnohjukset oli tarinatuokioita. Vaikka niissä sai purkaa tilanteita, niihin ei oikein koskaan saanut mitään välineitä tai jotenkin että omaa ajattelua olisi saanut työstää.

Sosiaalityöntekijöiden työyhteisöissä työnohjausten teemat voivat olla erilaisia riippuen työuran vaiheesta. Koska työnohjausaika on rajallinen, ei välttämättä riittäville näkökulmille jää aikaa. Lisäksi työnohjausryhmien jakaminen voi olla vaikeaa työyhteisöissä.

Myös haasteellista oli jako vanhojen työntekijöiden ja uusien innokkaiden kesken. Työnohjausryhmiä oli vaikea jakaa, kun keskustelun ydin oli eri lähtökohdissa.

Työuupumuksen seurauksena yksi kirjoittajista kertoo alkaneensa välttelemään taukoja yhteisissä tiloissa, koska ääniärsykkeet tuntuvat epämiellyttäviltä. Tällöin myös yhteys työkavereihin heikkenee, jolloin yhteinen vuorovaikutus vähenee ja työyhteisön mahdollistamat positiiviset yhteiset kokemukset eivät mahdollistu.

Kahvihuoneen meteli ärsytti niin paljon, että jätin tauot pitämättä tai vietin ne omassa työhuoneessa.

Toisaalta myös kollegiaalinen tunnollisuus saa sosiaalityöntekijät pyrkimään auttamaan ja tukemaan myös toisiaan, vaikka oma tilanne on jo valmiiksi kuormittunut.

On vaikea kieltäytyä, kun joku tulee pyytämään työpariksi ja tietää, että kaikilla on kalenteri täynnä.

Selonteko voidaan nähdä omaa käytöstä oikeuttavana, jolloin sosiaalityöntekijä kokee, että ei voi rajata omaa työtään, koska myös toista täytyy auttaa. Toisen auttamisen kustannuksella oma kuormitus lisääntyy.

Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja kipuilee oman esimiehen haasteista kohdata uupunutta henkilöä, tällaisessa tilanteessa esimiehen kyky tunnetyöskentelyyn jää vajaaksi, eikä työntekijä saa tarvitsemaansa ymmärrystä ja tukea tilanteeseensa.

Myöhemmin olen tullut siihen tulokseen, ettei esimiehellemme ole mitenkään luonteenomaista tai helppoa keskustella kenenkään kanssa tunteisiin ja jaksamiseen liittyvistä asioista. Toki muistan hänen ottaneen asian puheeksi kehityskeskustelussa hieman pahoitellenkin.

Esimiestehtävät työuupumukseen johtavana selontekona

Esimiestehtävät sosiaalityössä sisältävät erilaiset hallinnolliset tehtävät sekä asiakastyön ohjauksen. Tällöin sosiaalityön esimiehellä tulee olla vahva osaaminen ja näkemys asiakastyöstä, jolloin sosiaalityöntekijöillä on mahdollisuus saada tukea ja ohjausta asiakastyön moninaisiin tilanteisiin. Kuitenkin esimies saattaa kokea tilanteensa yksinäiseksi, koska hänen tulee haastavissa tilanteissa säilyttää oman ammatillisuutensa ja olla työyhteisöään varten.

Johtavan sosiaalityöntekijän tehtävään latautuu paljon odotuksia, ja siksi tämän työn rajaaminen olisi sitäkin tärkeämpää.

Esimies saattaa olla hankalassa asemassa organisaation ja sosiaalityöntekijöiden välissä. Lisäksi tehtäviin kuuluu erilaiset muutosvalmistelut, projektit, hankkeet ja moniammatillinen yhteistyö.

Alkuvuodesta 20xx aloitin palveluyksikön johtajan sijaisena esimieheni äkillisestä sairauslomasta johtuen. Palveluyksikön johtajan tehtävien lisäksi vastasin silloin myös vuoden 20xx alusta tulleen kuntaliitoksen valmistelusta vammaispalvelujen osalta.

Sosiaalityön esimiehillä saattaa olla samat haasteet mahdottomista työmääristä ja haasteita tehtävien hallinnassa.

Sosiaalityön ammattilaisena olen alusta saakka ollut konkreettisen tietoinen siitä, että sosiaalityössä työ ei lopu eikä työpöytää saa koskaan puhtaaksi, ja näin se onkin.

Myös esimiesten tehtävät vaativat määrittelyä ja työnjakoa, ettei eri esimiestasoilla tehdä päällekkäisyyttä ja jokainen tietää mitä häneltä odotetaan. Usein myös esimiehellä on ylempi esimies, jos heidän kesken työnjako ja odotukset eivät ole määritetty, lisääntyä sekaantumisten ja turhautumisen määrä myös esimiestyössä.

Työuupumiseeni vaikuttivat eniten työhön liittyvät asiat: se, ettei työnkuvaani oltu määritetty; se, että työtä oli määrällisesti liikaa sekä se, että esimiestyö ja johtaminen olivat epä johdonmukaista eikä tukenut omaa työtäni.

Esimiehen työnkuvan määrittely tapahtuu erilaisin valtakunnallisten säädösten kuin työyhteisön yhdessä tekemien sopimusten mukaan. Myös esimies tarvitsee ylempään esimieheensä tukea työtehtävilleen tai jos ylempää esimiestä ei ole, tulee työn tuki suunnitella muilla keinoilla, kuten työnohjauksessa. Esimiestehtävät poikkeavat itsenäisyyden tasolla vielä enemmän tavallisen

sosiaalityöntekijän tehtävän kuvasta. Työn sisällön määrittelyä tulee tehdä itsenäisesti eikä aina voi tietää miten esimiestehtävää tulisi suorittaa ja mitä sisältöjä esimiesrooliin kuuluu.

6.2 Työuupumus – selontekoa edellyttävänä tapahtumana

Työuupumus on kokijalleen ja ympäristölle normaalista poikkeava tilanne, tässä alaluvussa kuvaan miksi työuupumus vaatii kokijaltaan selontekoa ja mitä tulkintoja sosiaalityöntekijät siitä antavat. Suurin osa kirjoittajista kuvaa oman henkilökohtaisen kokemusmaailman muuttumisen työuupumuksen myötä. He kokevat olleensa jotain muuta ennen työuupumusta kuin sen jälkeen. Kertomuksissa kuvataan työuupumus synkkänä ja uuvuttavana kokemuksena, joka vie kyvyn toteuttaa itseään ja toimia omassa elämässään entisellä tavalla.

En uskonut, että minä voisin vajota niin syvälle kuin vajosin. Makasin sohvalla ja suunnittelin tiskikoneen päälle panemista.

Työuupumus ja sairauslomalle jääminen herättää sosiaalityöntekijöissä monenlaisia tunteita. Kertomuksista välittyy vahvasti häpeän kokemus työuupumuksen ilmaisemisesta. Työuupumuksen myöntäminen näyttäytyy epäonnistumisen kokemuksena, eikä sosiaalityöntekijöillä ole varmuutta kuinka työuupumukseen suhtaudutaan työpaikalla tai apua haettaessa työterveydestä.

Huomasin, että ahdistukseni kasvoi, kun aloin ajatella töihin paluuta, en ilmeisesti ollut vielä valmis. Otti kuitenkin henkisesti lujille huomata, etten ollutkaan vielä palautunut takaisin töihin. Suututti ja suretti koko asia, tunsin häpeääkin olla sairauslomalla kotona. Jotenkin oli vaikea tuottaa ulkopuolisille mitään asiasta.

Sosiaalityöntekijä kirjoittaa kokeneensa syyllisyyttä siitä, että hän joutui käyttämään yhteiskunnan tarjoamia palveluita terapian ja kuntoutuksen muodossa. Kun sosiaalityöntekijä joutuu tavallaan asiakkaan asemaan avun vastaanottajana, tämä saattaa aiheuttaa erityisen ristiriitaisia tunteita.

Välillä olen tuntenut suurta epätoivoa, kun hyödynsin kaikkia yhteiskunnan tarjoamia palveluita, mutta voimavarat eivät ottaneet vahvistuakseen.

Sosiaalityöntekijät kuvaavat oman persoonallisuutensa muutokset työuupumuksen vaikutuksesta. Usein miten läheisten on helpointa nähdä muutos, koska he ovat tunteneet henkilön jo ennen työtä ja työuupumusta ilman työroolia.

Mieheni tuotti, että olin erilainen, poissaoleva, väsynyt tai herkkä ärtymään. Minä, joka olin aina ollut lehmänhermoinen, olinkin nyt ärtyisä ja todella huonomuistinen, tuntui, että kognitiivinen tasoni oli laskenut!

Useissa kertomuksissa tulee esiin työuupumuksen aiheuttavan häpeän tunnetta. Työuupumus on selkeästi vaikeammin kerrottava syy sairauslomalle kuin jokin somaattinen peruste.

Samaan aikaan tunsin valtavaa häpeää sairauslomalle jäämisestä.

Töissä työkavereiden kohtaaminen voi olla vaikeaa sairasloman jälkeen. Oman työuupumuksen kohtaaminen voi aiheuttaa pelkoa toipuuko uupumuksesta ja palautuuko oma työ- ja toimintakyky uupumusta edeltävälle tasolle. Työuupumusnarratiiveissa tulee vahvasti esiin sosiaalityöntekijöiden kokemus oman ammattitaidon ja -kyvyn heikkenemisestä.

Käydessäni työpaikalla tapaamassa esimiestäni, kuljin käytävillä seinän vierustoja, jottei kukaan vaan näkisi minua. Itkin esimiehelleni, etten luule koskaan enää palaavani töihin. Koska en enää usko omiin kykyihini, vaikka tiesin niiden olemassaolosta. En myöskään uskonut jaksavani olla töissä, koska pienenkin ponnistelun jälkeen minun piti ottaa päiväunet.

Seuraava kirjoittaja kuvaa kuinka työn imuun pääsemisen kokemus on kärsinyt ja lisäksi omat suojausmekanismit vaikeita tilanteita vastaan ovat heikentyneet.

Entisenlaista flowta työhön ei ole vielä löytynyt, mikä on välillä ahdistanut. Toisaalta osaan olla itselleni armollinen ja ehkä nöyräkin sen edessä, että enempiä ei ole nyt antaa. Omien rajojen löytäminen, asettaminen ja pitäminen ilman, että sementoituu johonkin, on haaste. Tiedän, että kun on väsynyt, omat suojausmekanismit pettävät helpommin.”

Kokonaisvaltainen väsymys vaikuttaa henkilön koko elämänlaadun heikentymiseen. Voimavarat vapaa-ajalla heikkenee niin, että kotona ei enää jaksu suoriutua jokapäiväisistä tehtävistä.

Kotiin tultuani olin poissaoleva ja saatoin maata sohvalla ja tuijottaa vain eteenpäin. Minuun oli vaikea saada kontaktia, en jaksanut yhtään mitään työpäivien jälkeen.

Vapaa-ajan harrastuksissa ei enää jaksa toimia samoilla tehoilla kuin aiemmin. Asiakokonaisuuksien hallitseminen voi olla haastavaa töissä, mutta muutokset ulottuvat myös vapaa-ajan toimintakykyyn ja kognitiiviseen kapasiteettiin.

Kevään aikana huomasin, etten ole oma itseni: en jaksanut asioita työssä ja työn ulkopuolella niin kuin ennen, en pystynyt käsittelemään isoja asiakokonaisuuksia, joita harrastuksessani tehtäviini kuului, ja aloin unohtella asioita: en muistanut enää ihmisten nimiä.

Väsymys ei poistu levolla ja päivittäinen, normaalista poikkeava väsymys voi olla osana elämää pitkän aikaa.

Suurin muutos tapahtui kuitenkin henkilökohtaisemmissa asioissa. Uupumisen myötä toimintakykeni laski. Olin todella väsynyt. Väsymystä jatkui kauan, noin puoli vuotta. Jouduin lepäilemään aika paljon, mitä en ollut oikeastaan ikinä tehnyt.

Työuupumus saattaa viedä voimat toimia kotona normaalisti, voimat eivät enää riitä tehdä normaaleja kotitöitä, jolloin asiat myös omassa elämässä kasautuvat.

Toisinaan läheisten välille syntyy ristiriitaa, koska tärkeä läheinen ei ymmärräkään työuupuneen tilannetta eikä hänellä ole osaamista tai omia resursseja tukea työuupunutta. Työuupumus-kokemus on niin vahva, että se saattaa vaikuttaa henkilön kokemukseen itsestä, oma elämänlaadun kokemus muuttuu synkäksi, jolloin hän alkaa myös välttelemään tilanteita ja henkilöitä.

Uupuminen sai minut tuntemaan itseni heikoksi ja huonoksi ja sairaaksi, en osannut tehdä päätöksiä kotona tai töissä, en halunnut vastata puhelimeen, unohtelin asioita...

Kirjoittaja kuvailee pahanolon kokemuksen kokonaisvaltaisuuden synkistävän, niin että kokee, ettei ole enää mitään positiivista annettavaa edes omille läheisille ja ystäville.

Koin, että työuupumuksen takia minusta huokui pahaolo jokaisesta solusta, en halunnut olla ihmisten kanssa tekemisissä, koska koin, että olin yhtä negatiivista energiaa.

Seuraava kirjottaja kuvaa pettymystään siitä, että oma elämä on kärsinyt suuren työkuorman ja -uupumuksen takia, jolloin oli uhrannut oman elämän tavoitteita työn vaatimuksille.

Ensimmäisen lomaviikon yöt valvoin ahdistuneena ja olin täysin seis. Olin äärettömän väsynyt ja olin pettynyt siihen, että olin tehnyt vain töitä. Muut asiat elämässäni eivät olleet edenneet niin kuin olisin halunnut. Yöt tuntuivat pitkiltä ahdistuksen kanssa.

Työuupumuksen oireet aiheuttavat kokijassaan hätää ja ahdistusta, kun huomaa oireiden aiheuttavan itsessään kognitiivisen toiminnan muutoksia.

Viimeisin niitti tarinaani on se, kun koin lyhyen ajan sisällä useita vakavia hahmotusongelmia, jossa en ollut kovinkaan toimintakykyinen. Hakeuduin tutkimuksiin, [...] Muistiin ja hahmottamiseen liittyvät vaikeudet ovat todennäköisesti työuupumukseeni liittyviä asioita.

Työuupuneella saattaa korostua oman tilanteen heikkous, jolloin vertailu työkavereita kohtaan voi kärjistyä.

Emotionaalinen putoamisen tunne tuntui konkreettiselta. Koin, että muilla on kiinnostavaa sanottavaa, mutta minä en enää tajua mitään, en osaa mitään...

Ymmärrys työuupumusta kohtaan lisääntyy omakohtaisen kokemuksen ja asian käsittelemisen myötä. Työuupumuksen ymmärtäminen on voinut viedä vuosia, mutta työuupumuskokemuksen jälkeen ymmärrys olla selkeä, vaikka itse oli alun alkaen ihan yhtä ymmärtämätön. Osa sosiaalityöntekijöistä koki, että kokemus omien voimavarojen ja keinojen vahvistuminen jäi vajaaksi eikä varmuutta syntynyt riittävästi luottamukselle välttää jatkossa uupuminen.

Kokemus töihin paluusta voidaan kokea pelottavaksi, jos asiaa ei ole saanut käsiteltyä riittävän perusteellisesti. Erityisesti asiakastapausten kohtaamiseen saattaa nousta kynnys ja oma epävarmuus vaivata mieltä.

Asiakastyön uudelleen aloittaminen oli todella vaikeaa.

6.3 Sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot siirtymälle työuupumisesta kohti toipumista

Työterveyden tuki ja sairausloma toipumiseen johtavana selontekona

Työuupumusnarratiiveissa tulee selkeästi esiin todella korkea kynnys avun hakemiseen. Suurin osa kirjoittajista tarvitsi jossain vaiheessa työuupumustaan tuekseen työterveyshuollon palveluita.

Työterveyslääkärin määräämä sairausloma oli osalle kirjoittajista vaikea paikka, joka koettiin jonkinlaisena pettymyksenä tai epäonnistumisena, mutta avun hakeminen näyttäytyy selkeänä käänteenä toipumista kohti.

Muistan ensin olleeni kauhistunut, kun lääkäri ehdotti sairauslomaa. Vaikka se oli varovainen toiveeni, ja tuntui etten enää voi mennä työpaikalleni saamatta täydellistä romahdusta, minua pelotti ottaa sairauslomaa vastaan.

Selviytymisen näkökulmasta avun hakeminen on käänteentekevä kohta kohti toipumista. Sairausloma ja pysähtyminen asian äärelle vaatii sosiaalityöntekijöiden kertomuksissa hyvin eri pituisia aikoja aina parista viikosta useampiin kuukausiin. Usein työuupumus on edennyt jo niin pitkälle, että sairausloma on välttämätön vaihtoehto.

Kokemukset työterveyden palvelun laaduntasosta vaihtelee paljon kirjoituksissa. Niillä, jotka työterveyden mainitsevat kokemukset jakautuvat pääosin hyviin, mutta myös huonoihin kokemuksiin. Työterveyspalveluiden osaaminen suhtautua työuupumukseen vaihtelee. Työterveyshuollon tuessa uupumuksesta toipumisessa on olennaista, että uupunut kokee, että hänet otetaan tosissaan ja ymmärretään tilanne. Tärkeäksi kirjoittaja näkee tilanteeseen nopean reagoinnin.

Hämmästelen edelleen sitä rivakkuutta, millä meitä muuten vain vähän palveleva työterveyshuolto otti asiani hoitoonsa ja ammattitaitoansa kaivaa sieltä nyyhkytyksen seasta esiin olennaiset asiat.

Toipumisen kannalta on näyttää olevan tärkeää, että tulee kuulluksi kokonaisvaltaisesti.

Ajattelen että selviytymistä edesauttoi ammattiavun vastaanottaminen ja uusien valintojen tekeminen niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Ammattilaisten avulla kävin läpi uupumustani ja siihen johtaneita asioita.

Työterveyspalveluiden antaman positiivisen kokemuksen ja kuulluksi tulemisen myötä sosiaalityöntekijä saa ymmärrystä tilanteelleen sekä hyväksytyksi tulemisen kokemuksen. Vaikuttaa siltä, että kirjoittajat ovat helpottuneita siitä, että heidät otetaan vakavasti työterveydessä. Se ei ollut kirjoittajille itsestään selvää.

Eräs sosiaalityöntekijä kertoo oman toipumisensa käynnistymisen olleen useamman tekijän kokonaisuus.

Kiitos kannustavan esimieheni, työterveyden sekä sisukkuuteni, jonka avulla päätin haluta palata takaisin töihin. Siinä onnistuinkin ja pikkuhiljaa voimat tuntuivat palautuneen. Vuonna 2017 olin aloittanut terapian, jossa kävin viikoittain läpi eri asioita.

Seuraavassa toipumista kuvaavassa selonteossa kirjoittaja kuvaa kokemustaan työterveyden ja työyhteisön kokonaismerkityksestä omalle toipumiselleen. Uutta elämän intoa sairausloman aikana kirjoittaja ammensi omilta ystäviltään sekä tuleva uusi työtehtävä loi toivoa.

Minulla oli hyvä työterveyslääkäri ja -psykologi, joita tapasin. Lisäksi työkaverini ja lähiesimieheni olivat ymmärtäväisiä. Sairauslomani oli lopulta aika vauhdikas, tapasin ystäviä ja järjestelin uutta työtä.

Työterveyden tarjoama tuki ei kuitenkaan aina ole riittävää, useampi kertookin hakeneensa myös muualta lisäapua tilanteensa käsittelyyn. Näissä kirjoituksissa kuitenkin kietoutuu oman elämän haasteet ja työnkuormittavuus.

Työpsykologin tapaamisia sai vain vähän ja tapaamiset menivät vain tilanteen avaamiseen. Maksoin itse kolme käyntiä psykoterapeutille, joka hienosti avasi ja auttoi sanoittamaan kokemuksiani.

Joskus pidempi aikainen terapia on tarpeen työstää työuupumukseen liittyvää kokonaisuutta, jolloin myös tulevaa työelämää on mahdollisuus vahvistaa.

Töihin paluun jälkeen olen jatkanut terapiaani sekä hakeutunut Kelan kuntoutukseen.

Riskina on, että sairauslomilta pyritään palaamaan takaisin töihin mahdollisimman pian ja ehkä toipumisen osalta keskeneräisenä. Sairausloman perusteet koetaan oletettavasti niin erilaisina kuin ”selkeän” somaattisen sairaudesta määrättyyn sairauslomaan. Epävarmuutta, ja jopa vastustusta saattaa aiheuttaa myös se, että sairausloman perusteena työuupumusta ei ole vaan sillä on joku muu diagnostinen peruste, kuten masennus tai (ICD-10: Z73.0), joka kertoo, että henkilöllä on elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma (Terveyskirjasto 2020). Lisäksi työuupumuksen vaihetta voi olla vaikea arvioida, varsinkin jos alun perin on ollut itselle vaikeaa nähdä uupumukseen viittaavia merkkejä.

Jouduin hakeutumaan jälleen työterveyteen, koska jaksaminen oli koetuksella. Tällä kertaa sairausloma olikin jo pidempi, kaksi kuukautta, jonka päälle osittain sairausloma vielä toiset kaksi kuukautta.

Ihmisellä on pyrkimys toipumiseen ja normaalin arjen palauttamiseen mahdollisimman nopeasti. Kiirehtiminen saattaa olla kohtalokasta, jos työuupumusta ei ole vielä käsitelty riittävästi eikä uusia selviytymiskeinoja ole opittu. Työuupumuksen hoidon jäädessä keskeneräiseksi on vaarana, että työuupumus uusiutuu ja toipuminen jää vajaaksi.

Levon merkitys toipumiseen johtavana selontekona

Työuupumusnarratiiveissa kokonaisvaltainen väsymys on työuupumuksen korostunein seuraus. Kirjoittajien kohdalla väsymys on saattanut vaivata pidemmän aikaa ja lepo koetaan tärkeäksi uupumuksen hoitokeinoksi. Yksi kirjoittaja toteaa kertomuksessaan yksiselitteisesti:

Sairaslomalla aloin nukkua.

Kertomusten mukaan sairausloma on edellytys, että levolle ja unelle tulee riittävästi tilaa. Joskus työarjessa ei vain saa riittävästi lepoa vaan vasta lomalla havahtuu avun hakemiseen, apu voi olla myös korjaava liike yöuniin, jotta saa unirytmien korjattua.

Lomalle jäätyäni menin yksityiselle lääkärille, sain nukahtamiseen lääkityksen, jonka avulla sain nukkua kesälomalla pitkät yöunet. Lopetin lääkityksen palattuani töihin.

Ainoastaan yksi kuvailee selkeästi saaneensa palautumiseen ja nukkumiseen erilaisia käytännön menetelmiä ja ohjeita.

Työterveydenpsykologi osasi listata asioita mitä kävin lävitse ja hän osasi ohjata minua kohti palautumista, hänen kauttaan pääsin myös uniryhmään. Tämä kyseinen uniryhmä oli hyvä monin tavoin, siellä teimme fyysisiä ja psyykkisiä rentoutumisharjoituksia, keskustelimme ja harjoittelimme myös tre-tärinäterapiaa. Tavoitteena oli parempi unen laatu, stressin käsittely ja oman suojamekanismin rakentaminen.

Lepo ja työuupumuksesta toipuminen vie pitkän aikaa, mutta usein se lisäksi vaatii toimenpiteitä työajan suhteen, kuten lyhennettyä työaikaa sekä lisäksi nopeaa reagoimista työelämässä mahdollisesti uudelleen ilmeneviin työuupumuksen oireisiin.

Helmi-maaliskuussa hirveä väsymys alkoi helpottaa, aloin saada ihme aktiivisuuskohtauksia esim. kokeilin uusia reseptejä. Valitettavasti nämä loppuivat huhtikuussa, kun palasin töihin. Aluksi työaikani oli 3 h 4 min päivässä; ajatus oli lähinnä se, että tulen töihin joka päivä ja vähän kuin totuttelen rutiineihin uudelleen. Palasin tammikuussa 2018 töihin parempivointisena. Sovimme ylemmän esimieheni kanssa, että saan pitää palkattomia vapaapäiviä aina tarvittaessa, jotta jaksan paremmin. Tämä helpotti, teinkin pitkään pääsääntöisesti 4 päiväistä työviikkoa. Jaksoin jonkin aikaa keskittyä muistuttamaan itseäni siitä, ettei työtä kannata ottaa liian vakavasti, eikä minun kannata pahoittaa mieltäni esimieheni puheista.

Kun oppii tunnistamaan oman reagoititapansa ja ehkä päälle jääneen herkkyyden väsyä helpommin osaa ehkä nopeammin toimia sen mukaan kuin ennen työuupumuksen kokemusta.

Työuupumuksesta toipuminen on uusien tapojen opettelemista. Työuupumuksesta toivuttuaan oppii arvostamaan lepäämistä eikä pärjääminen ja suoriutuminen ole enää ensisijainen tavoite.

Muuhun elämäni suurin muutos on ollut levon määrä. Jos tunnen itseni väsyneeksi, lepään. Kuulostaa pikkujutulta, mutta minun kohdallani kyse on järjestyttävän suuresta muutoksesta.

Työyhteisön ja esimiehen tuki toipumiseen johtavana selontekona

Työyhteisön tuki korostuu työuupumuksesta toipumisessa. Työyhteisön supportiivisuuden merkityksellisyttä saattaa selittää se, että työkaverit ymmärtävät mistä työssä on kyse, mitä elementtejä työ sisältää ja mikä resurssitilanne kaikilla sosiaalityöntekijöillä on. Lisäksi sosiaalityöntekijät ovat koulutautuneet kohtaamaan hankalia tilanteita, ja näin ollen osaavat myös tukea toisiaan vaikeissa tilanteissa.

Työyhteisön tuki oli tärkeä.

Työuupumuksesta kertominen työyhteisölle jakaa kirjoittajien mielipiteitä, toiset halusivat itse kertoa työkavereilleen, kun taas osa koki työyhteisön kohtaamisen haastavampana. Yksi kertoo, kirjoittaneensa tilanteesta työyhteisölle, ja sen olleen olennainen tekijä toipumisessa ja asian käsittelyssä. Kertomisen jälkeen sosiaalityöntekijä koki töihin paluun olevan helpompaa ja lisäksi hän sai huomata saavansa tukea työyhteisöltään omaan tilanteeseensa.

Jossain vaiheessa kirjoitin pitkän sähköpostin työyhteisölle, koska halusin selvittää mistä oli kyse ja halusin valmistella paluutani takaisin töihin. Itseä rasitti ajatus, jossa kaikki erikseen kysyisivät voinnistani tai siitä mitä on tapahtunut. [...] Kirjoittaminen kevensi mieltäni. Sain positiivista ja kannustavaa sähköpostia takaisin työyhteisöltä.

Tärkein tekijä siihen, että uupuminen ei ollut minulle mörkö, oli se, että pystyin puhumaan tilanteestani avoimesti työkavereideni kanssa.

Joissain tapauksissa esimiehen tuki avun vastaanottamiselle on merkittävää. Esimies ikään kuin antaa luvan työuupumuksen käsittelylle, asiasta tulee hyväksytty ja todellinen. Näin ollen työuupumuksesta saattaa jopa toipua nopeammin tai se on aiemmin ehkäistävässä. Työuupumuksen käsittely ja siitä toipuminen ei ole tällöin enää vain työntekijän omalla vastuulla vaan siitä tulee kollektiivinen tavoite.

Lisäksi esimies varmisti, että sain käydä omalla työnohjaajalla koko ajan juttelemassa, vaikken töissä ollutkaan.

Organisaatioissa ei välttämättä ole käytännön toimintasuunnitelmaa työuupumuksen hoitamiseen ja käsittelyyn, jolloin ehkä erilaisia vaihtoehtoja ei tule pohdittua akuutissa tilanteessa riittävän kattavasti. Lyhennetty työaika saattaisi mahdollistaa varhaisemman ja hallitumman töihin paluun. Aina kuitenkin tätä ei mahdollisteta eikä väljyyttä työajan säädöille ole. Toisaalta riittävä poissaolo kokonaisuudessaan voi mahdollistaa riittävän laadukkaan levon ja irtioton, mutta silloin tulee varmistaa, ettei töihin paluulle kynnyks nouse liian korkeaksi. Työterveyshuollon kanssa tulisi suunnitella ja sen myötä mahdollistaa hallittu ja porrastettu töihin paluu.

Kävin keskustelua osa-aikaisesta sairauslomasta työterveydessä sekä esimiehen kanssa. Esimiehen mielestä ei ollut mahdollista palata sairauslomalta 50%:sesti takaisin työelämään, vaikka sitä olisin toivonut. Sairasloma jatkui sen tähden vielä hieman kunnes n. 3 kuukauden sairausloman jälkeen tunsin olevani valmis kokeilemaan töihin paluuta. Esitin toiveen, että ensimmäiset viikot olisivat kalenteriltaan väljemmät ja niin olikin.

Koska työuupumuksen aiheuttavat tekijät voivat vaihdella tilanteesta ja henkilöstä riippuen, on syytä toipumiseen vaikuttavia tekijöitä suunnitella yksilöllisesti niin yksilö-, työtilanne-, työyhteisö- kuin organisaatiotasolla. Tämän edellisen aineisto-otteen kirjoittajan kohdalla työajan rajaaminen olisi tukenut hyvää toipumista ja antanut varmuutta töihin paluulle ja työssä jaksamiselle.

Läheiset toipumiseen johtavana selontekona

Läheisten merkitys työuupumuksesta toipumisessa korostuu. Läheisten merkitys näyttäytyy oman arvon säilymisenä ja kuulluksi tulemisena.

...mutta vielä tärkeämpää oli se, että pystyin kertomaan tilanteestani tärkeimmille ystäväilleni.

Läheisiltä saa sellaista reflektointia tilanteesta mitä ei ole mahdollista saada työyhteisöltä. Läheiset tuntevat ihmisen erilaisessa ympäristössä ja erilaisessa roolissa. Läheinen näkee työuupumuksen aiheuttamien muutosten vaikutuksen vapaa-ajalla toisella tavalla kuin ne näyttävät työyhteisössä. Saman kokemuksen läpikäynyt saattaa antaa sellaista ymmärrystä mihin muut eivät pysty.

Kävimme pitkiä keskusteluja mieheni ja sairaslomalla olleen työkaverin kanssa, he näkivät minussa merkkejä työuupumuksesta ulkopuolisin silmin.

Läheisten tuki kuormittavassa tilanteessa, jossa oma toimintakyky heikkenee, helpottaa vastuunjakoa ja luo turvallisuuden tunnetta, jolloin pysähtyminen toipumisen äärelle mahdollistuu. Alla olevassa aineisto-otteesta kirjoittaja kuvaa, että hänen omat voimavaransa ovat vähentyneet niin, että oman lapsen hoidossa tapahtui muutoksia. Kirjoittaja on helpottunut, että hänen suhteensa ex-puoliso on luotettavat ja hän sai riittävä ymmärrystä ja tukea muuttuneessa tilanteessa.

Vaikka olimme lapseni isän kanssa eronneet vuotta aiemmin, oli molemmilla tärkeintä lapsen hyvä arki. Koska sairasloman alkaessa tiesin, etten aina jaksaisi hoitaa omaa osuuttani penskan elämässä, halusin kertoa hänen isälleen asiasta.

Kokemus siitä, että kelpaa läheisilleen vaikeasta tilanteesta huolimatta voi jopa vahvistaa ihmissuhteita. Seuraavalla kirjoittajalla on kokemus siitä, on saanut ystävilta tukea silloin kun itse on voinut huonosti.

Ilman näitä pitkäaikaisia ystäviäni, jotka ovat tunteneet minut jo nuoresta ja ilman työuran tai tittelin tuomaa asemaa, tilanne olisi saattanut olla toinen. Ei tarvinnut pitää yllä kulissia tai esittää jotain mitä en todella ole. Ystävien suhteen työuupumus muutti minua ainoastaan rehellisemmäksi ja olemaan aidommin oma itseni.

Seuraavassa selviytymisen selonteossa kirjoittaja pohtii selviytymisen haasteita, sitä ettei voinut kertoa läheisilleen, koska mielenterveysongelmia ei lähipiirissä osata käsitellä, näin hän näki

tarpeelliseksi suojata itseään turhalta ryöpyltä. Kuitenkin lähimmät ystävät ja mies mahdollistivat tuenkokemuksen saannin.

”Läheisistäni kerroin vain harvalle, sillä perhekulttuurissamme mielenterveysongelmat ovat tabu ja häpeällinen aihe. Onneksi minulla oli ystäväni ja mieheni tukena.”

Työn muotoiluun liittyvät selonteot toipumiseen johtavana selontekona

Työuupumuksen jälkeen työtehtäviä täytyy tarkastella uudelleen ja miettiä mahdollisia uusia työtapoja ja järjestelyjä, tämän kaltaisia järjestelyjä kutsutaan kirjallisuudessa työn muotoiluksi.

Uupumisen myötä laitoin uuteen järjestykseen niin tapani tehdä työtä kuin viettää vapaa-aikaakin.

Kollegiaalinen työmuoto ehkäisee yksittäisen työntekijän tippumisen työkuorman alle. Muutos työpari ja tiimityön muotoihin mahdollistaa tuen tarjoamisen erilaisissa tilanteissa jokaiselle työntekijälle. Vaikka harkintavalta on yksittäisen sosiaalityöntekijän voi hän saada päätöksilleen näkemyksiä ja reflektointia työyhteisön muilta jäseniltä.

Teemme paljon asioita työparin ja tiimin kanssa, yksin en tee oikeastaan enää paljon mitään.

Työajan rajaaminen on työntekijän oikeus ja suoja. Varhaisessa työelämän vaiheessa tunnollinen työntekijä saattaa ajatella olevansa hidas, jolloin työn rajaamisesta voi tulla venyvää, että saa työtehtävät tehtyä. Työuupumusprosessissa on kuitenkin olennaista opetella rajaamaan työaikaansa, että vapaa-ajalle jää riittävästi aikaa palautua.

Nykyään lähden useammin neljältä kuin aiemmin. Tämä on suuri muutos, että haluan lähteä töistä. Jään ylitöihin vain, jos on pakko, monesti on, mutta tavoitteenani on lähteä töistä heti kuin on mahdollista. Ja ylitöistä otan ylityökorvauksen.

Työuupumuksen läpikäyminen voi parhaimmillaan opettaa erilaisia keinoja rajata työtä ja etsimään erilaisia keinoja työarjen hallitsemiseksi. Jos näitä oivalluksia ehtii tekemään rivityöntekijän asemassa, voi se toimia myöhemmin arvokkaana työyhteisön ymmärtämisen elementtinä noustessa esimiesasemaan.

Sain ymmärryksen siitä, että loppujen lopuksi minun itseni on vaalittava omaa hyvinvointiani rajaamalla itse omaa työtäni ja kalenteriani. Se perinteinen sanonta, että piti opetella sanomaan ei, kuvaa osin myös minua. Valmistin itselleni töihin seinälle laitettavan taulukon tietyistä suojaavista asioista, joita minun piti muistaa työpäivän aikana. Olin tarkka rajaamaan ja halusin kalenteriini rakenteen, etten ylibuukkaisi sitä. Valmistimme työparini kanssa kalentereihin ns. värikoodit ja päiville tietyt määrät asiakasaikoja.

Joskus keinoja ei löydy työuupumuksen synnyttäneessä organisaatiossa vaan ainoaksi vaihtoehdoksi jää työtehtävien tai jopa työpaikan vaihto.

Selvisin koska tiesin ettei määräaikainen työ kestäisi enää pitkään, toivuin aloittaessani uudessa työssä.

Työuupumus saattaa herättää tarkkuuden huolehtia tietyistä työturvallisuuden tekijöistä huolellisemmin. Koska työuupuneena työtehtävien hoitaminen ja laatu saattaa kärsiä, jolloin herää myös pelko onko jonkin olennainen vastuutehtävä tai oman työoikeuden kannalta olennainen kirjaus jäänyt tekemättä. Työuupumuksen jälkeen herää halu huolehtia omasta oikeusturvan mukaisesta työstä, koska työtä toteutetaan virkavastuussa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työhyvinvoinnin kannalta on olennaista saada mahdollisuus tehdä omien arvojen mukaista työtä, työn laatua varmistaen.

Uupumiseen liittyvän sairausloman jälkeen olen työssä ollut tarkkana siitä, että kulloinenkin työni on kuvattu kirjallisesti niin, että näkyvissä ovat olleet myös vastuut ja velvollisuudet niin, että tiedän, mikä on se työ, mitä minun odotetaan hoitavan.

Oman ajattelun ja elämän muutokset toipumiseen johtavana selontekona

Toipumiselle pitää malttaa antaa aikaa, koska ihmisellä voi olla kiusaus kiiruhtaa ja vaatia itseltään liikaa.

Oma kuntoutuminen on ollut hitaasti etenemistä. Askeleet ovat olleet todella pieniä, joskus myös usko omaan kuntoutumiseen on ollut vähäinen.

Työuupumuksen suurin prosessointi käydään ihmisen omassa mielessä. Oma ajattelutapaa tulee muuttaa ja asiaa jäsenellä osaksi omaa elämäntarinaa. Kokemuksen hahmottaminen voi olla pitkä prosessi. Osaksi tuota henkilökohtaista ajatusprosessia on työn ja henkilökohtaisen elämän tasapaino luominen.

Työ ei enää merkitse aivan samaa kuin ennen, se on tärkeää ja pääsääntöisesti viihdyn edelleen työssäni hyvin ja myös nautin siitä. Koen kehittyneeni valtavasti. Kantokykyni ei kuitenkaan ole enää samanlainen, uuvun nopeammin kuin ennen, enkä enää jaksata tehdä pitkiä ylityöputkia.

Työuupumusnarratiiveissa tulee esille suru oman elämän kärsimisestä, kun ei omalla vapaa-ajalla olekaan enää ”oma itsensä”. Tähän havahtuminen saa panostamaan omiin hyvinvoinnin tekijöihin, koska ei enää halua työuupumuksen kaappaavan oman elämän mielihyvää tuottavia asioita.

Kuitenkin ajattelen, että en halua enää uhrata yksityiselämäni työn alttarille, enkä halua enää uupua vakavasti uudelleen.

Koko elämän intensiteettiä tulee tarkastella myös omien henkilökohtaisten resurssien näkökulmasta. Jossain kohdassa voi olla tarpeen vähentää jostain osasta ja jättää jokin toiminta kokonaan tauolle. Sitten kun voimat tai aikaresurssit lisääntyvät, niin voi taas kohdistaa katseensa monipuolisemmin erilaisiin asioihin.

Työuupumus saattaa jättää jäljen, jolloin uupuminen tapahtuu entistä helpommin, mutta tietoisuuden lisääntyminen auttaa reagoimaan väsymykseen nopeammin.

Nykyään uuvun helposti muutamassa viikossa, jos teen valtavasti töitä. Tunnistan kuitenkin nykyään uupumiseni paremmin ja olen puhunut uupumisestani avoimesti. En enää ajattele, sen olleen ainoastaan minun vikani yksilönä vaan olen kääntänyt katseeni rakenteisiin.

Oivallus rakenteiden toimimattomuudesta tai resurssien riittämättömyydestä ehkäisee vaatimuksia itseään kohtaan ja jopa hävittää itsesyytösten mahdollisuuden. Erään sosiaalityöntekijän työuupumusnarratiivissa tulee esiin kokemus siitä, että viime kädessä rajojen asettaminen työlle on yksin työntekijän kädessä.

En aio enää koskaan olla samassa tilanteessa ja nyt seuraan omaa jaksamistani tarkasti, käyn edelleen uupumusseurannassa ja vaalin palautumistani.

Työtehtävissä pitää oppia hahmottamaan omien resurssien määrä: omaa kykyä työtehtävien hallintaan tiettyssä ajassa sekä harkita mihin projekteihin lähtee mukaan. Koko organisaation resurssien hahmottelu tulee tehdä useammalla tasolla organisaatiossa, mutta tärkein rooli oman työn suunnittelussa on jokaisella sosiaalityöntekijällä itsellään, koska sosiaalityö on suhteellisen itsenäinen työtehtävä.

Samoin olen pitänyt kiinni omasta uudesta tavastani tehdä työtä. En juurikaan selittele miksi pidän kiinni työajasta jääräpäisesti tai suostu hutiloimaan montaa asiaa samaan aikaan. Asia vain nyt on näin.

Tähän rajaamiseen tulee organisaation antaa riittävät mahdollisuudet riittävien työntekijäresurssien muodossa.

Työuupumusnarratiiveissa vahvana tekijänä nousee esiin sosiaalityöntekijöiden tunnollisuus toimia työtehtävässään mahdollisimman hyvin. Työuupumus-kokemuksen jälkeen kuitenkin juuri tunnollisuus ja kunnianhimo ovat tekijöitä, joihin sosiaalityöntekijät ovat valmiita etsimään muutosta.

Mutta etäisyys asiaan on myös auttanut ymmärtämään tilannetta ja itseäni. Nykyään en edes pyri tekemään työtäni erityisen hyvin. Jos tähtään ylemmäs, otan liikaa paineita ja stressiä. Välitän niin paljon niin helposti, että on parempi pyrkiä neutraaliuteen. Ainakin oma empaattisuuteni on nytkin töissä aika ajoin vähän raskasta.

Sosiaalityössä tunnollisuudelle ja vastuunotolle ei taida olla rajaa. Koska sosiaalityössä töiden rajaamista ja resurssointia ei ole tehty riittävän selkeällä tavalla, ei töitä tule varsinaisesti koskaan tehtyä riittävän hyvin tai loppuun asti.

Jo ennestään tiesin, että sudenkuoppani tässä ammatissa on ylivastuullisuus/tunnollisuus; otan vastuun ja asiat hoitoon, jos tuntuu ettei joku muu tee sitä vaikei asia varsinaisesti minulle kuulukaan. Omat rajat, niiden tärkeys korostuu.

Osa sosiaalityöntekijöistä joutuu rajaamaan myös omaa vapaa-aikaansa, jotta voimavarat riittäisivät kaikkeen tarvittavaan ja myös vapaa-aikaa täytyy järjestellä uudelleen.

Siksi olen hankkiutunut osittain eroon vanhoista rakkaista harrastuksistani, joihin kuuluu monia ystäviäni, mutta se on onnistunut vain osittain. Uuden harrastuksen

osalta pitää koko ajan miettiä, minkä roolin haluan tässä kokonaisuudessa ottaa. Että minä johtaisin minua eikä muut johtaisi minua.

Myös vapaa-ajantoiminnot ovat erilaisia ja niiden kuormittavuus erilainen. Työuupumuksen jälkeen ei ole välttämättä mahdollista osallistua sellaisiin tehtäviin mihin on aikaisemmin tottunut.

6.4 Sosiaalityöntekijöiden antamat selonteot toipumisen toteutumisesta

Työuupumus jättää jäljet

Työuupumusnarratiivien mukaan vaikuttaa siltä, että työuupumus jättää jonkin tason jälkiä ihmiseen. Elämää pitää opetella hidastamaan ja kunnianhimon tasoa madaltamaan. Ehkä vaatimukset elämää kohtaan asettuvat maltillisempiin mittasuhteisiin. Myös elämän arvot joko muuttuvat tai jo olemassa olevat arvot vahvistuvat. Yksi sosiaalityöntekijöistä kirjoittaa, että haluaa löytää tasapainoin työn ja vapaa-ajan välille, niin että työ ei syö omaa elämänlaatua. Työstä on tärkeää saada innostumisen kokemuksia, ilman, että sortuu kuorman alle.

Tänään opettelen elämään keski-ikäisenä elämää, jossa joudun huomioimaan uupumuksesta jääneet jäljet. Matala stressinsietokyky, muistihaasteet sekä jatkuva pelko uupumuksen uusiutumisesta ovat osa arkeani. Mutta mitä olen saanut tilalle? Kyvyn arvostaa perhettä ja työn ulkopuolista elämää. Kykyä ottaa rennosti ja tehdä työt riittävän hyvin. Päivän kerralla elämistä ja kiitollisuutta terveydestä, joka vielä on jäljellä. Ja silti vielä kuitenkin ajoittain yli-innostumista työn teosta. Urahaaveet ovat jääneet taka-alalle, ei sen vuoksi, ettenkö vielä kykenisi. Vaan sen vuoksi, etten enää kaipaa haastavimpia työtehtäviä. Vapaa-aika ja laadukas elämä on minulle ykkösasioita!

Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja kokee, että prosessi on jäänyt kesken. Työuupumuksen äärelle pysähtyminen jäi kesken eikä hän saanut riittävän tehokkaita välineitä sen työstämiseen. Jos prosessointi jää kesken tulee se todennäköisesti vaikuttamaan työelämän laatua heikentävästi myös jatkossa. Tällöin täytyy pohtia, onko toipuminen päässyt tapahtumaan, mille tasolle toipuminen on jäänyt ja voidaanko edes puhua toipumisesta.

En tiedä, toivuinko uupumuksesta, tai olenko vieläkään toipunut. Jälkeenpäin ajattelen, että minun olisi pitänyt olla ensimmäisellä kertaa pidempään poissa työstä ja oikeasti pysähtyä itseni äärelle. [...] En koe oppineeni siitä ajasta mitään uutta, tai tietäväni miten tästedes vältän uupumisen. Tämä vähän harmittaa.

Työn ja oman elämän suhde

Työuupumukset jälkeen sosiaalityöntekijät pohtivat työn arvoa omalle elämälleen. Vasta työuupumuksen jälkeen sosiaalityöntekijät osaavat pohtia omaa rajallisuuttaan ja sitä, että kaikkeen ei tarvitse itseään altistaa, kaikkeen ei kuulu taipua.

En kuvittele enää jaksavani mitä vain ja vaikka haluan edetä urallani en tiedä haluanko työtä, jossa pitäisi tehdä edelleen valtavasti ylitöitä, ainakaan asiakastyössä. Arvostan vapaa-aikaani enemmän, pohdin säännöllisesti sitä, että jos nyt katson tätä hetkeä muutaman vuoden kuluttua, olenko siihen tyytyväinen, olenko tyytyväinen siihen mihin olen käyttänyt aikani ja pohdin myös säännöllisesti sitä, että mikä työn arvo elämässäni on.

Työ on tärkeä osa ihmisen identiteettiä, osa omakuvaa, käsitystä itsestä. Jos työtään ei ole koskaan mahdollista tehdä kunnolla jäävät onnistumisen kokemukset vaatimattomiksi ja ristiriitaisiksi.

Varmaan edelleen määritän itseäni vahvasti työn kautta, mutta en kuitenkaan niin paljon kuin ennen.

Työuupumus pysäyttää uuteen ja yllättävään kokemusmaailmaan. Tässä aineisto-otteessa kirjoittaja kuvaa ajankulua ja ajan arvoa. Hän harmittelee, että aika on vierähtänyt nopeasti työn vetovoimassa, kun omat läheiset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Työuupumuksesta toipuminen on saanut aikaan ajan kulumiseen havahtumisen ja ajankäytön uudelleen määrittelyn.

En tiedä päivieni pituutta, mutta en halua katsoa taaksepäin ja huomata, ettei huippukokemuksia tullut muualta kuin töistä tai etten viettänyt aikaa niiden kanssa, joita rakastan eniten. Uupuminen on laittanut miettimään paljon aikaa ja sen kulumista sekä sen arvoa.

Usein ihminen uskoo, että työuupumus ei ole omalla kohdalla mahdollinen. Ihmisen elämässä saattaa olla useita asioita, jotka täytyy laittaa sivuun työuupumuskokemuksen ajaksi tai tehdä erilaisia henkilökohtaisia uhrauksia tilanteen ratkaisemiseksi. Myös henkilön perhe ja läheiset elävät rinnalla tuon ajan ja ovat kanssakokijoita tilanteessa. Työuupumuksen aikainen näköalattomuus saattaa estää tekemästä uusia ratkaisuja, jotka kuitenkin lopulta tehtynä osoittautuvat positiivisiksi.

Työuraani uupuminen vaikutti melko paljon. Päädyin siis irtisanoutumaan vakituisesta työpaikastani, jonka seurauksena menetin lyhyen työmatkan, pitkät lomat ja option opintovapaaseen, jota olin ajatellut ottaa syksyllä 2019. Ne tuntuivat kuitenkin pikkuseikoilta, kun vaakakupissa oli oma terveys, enkä ole katunut päätöstäni. Nyt olen ymmärtänyt, ettei lähteminen olekaan niin kamalaa ja mukavia työkavereita ja esimiehiä on monessakin paikassa. Muuhun elämäni suurin muutos on ollut levon määrä. Jos tunnen itseni väsyneeksi, lepään.

Vaikka elämä ei aina mene suunnitellulla tai kuvitellulla tavalla, vaikeasta kokemuksesta voi löytää uusia oivalluksia ja oppia arvostamaan eri asioita kuin ennen työuupumusta ja tehdä positiivisia muutoksia omaan elämään. Helpotus omasta selviytymisestä on suuri.

Uupumisen taakan ja mahdollisen työkyvyn menetyksen vahingot kantaa yksin työntekijä, toisaalta tämä asia laittaa asioita mittasuhteisiin ja muistuttaa siitä, kenelle oikeasti tulee olla lojaali, itselleen. Olen kiitollinen siitä, että olen selvinnyt.

Kirjoittaja kuvaa työuupumuksen aiheuttamaa muutosta itsessään jopa yhdeksi elämänsä suurimmaksi, mutta kuitenkin muutos on saanut myös hyvää aikaan. Kaiken negatiivisten kokemusten kuten väsymyksen, ahdistuksen sekä muiden psyykkisten ja fyysisten oireiden jälkeen on elämän viisaus lisääntynyt ja ymmärrys työn rajaamisesta antanut rohkeuden vaihtaa työpaikkaa itselle paremmaksi.

Yllätys on ollut myös huomata muiden työuupuminen, oman kokemuksen myötä silmät on avautuneet sille, että työuupuneita on paljon enemmän kuin alun perin on ymmärtänyt.

En häpeile asiaa ja olenkin ollut järkyttynyt siitä, miten paljon ihmiset ovat kokeneet uupumista.

Pitkään jatkuneen työuupumuksen aikana saattaa väsymykseen ja huonoon oloon tottua. Kun alkaa toipumaan tulee yllätyksenä, että väsymys ei olekaan normaalia vaan voi kokea voimien ja energian

palautumista. Tässä toipumisen vaiheessa kirjoittaja yllättyy ja muista mitkä asiat tuottivat mielihyvää ennen työuupumusta ja ne ovat palanneet uudelleen voimavaroiksi.

Kesälomalla huomasin, että puuhastelen taas kaikenlaista ja se on ihan mukavaa.

Työuupumus oppimiskokemuksena

Monet kuvaavat työuupumuksen saaneen aikaa uusia ja hyviä oivalluksia elämästä ja itsestä.

Mielestäni uupumus tietyllä tapaa muutti minua ihmisenä, se toi ripauksen elämänviisautta ja maltillisuutta. Sain ymmärrystä, etten olekaan kone, joka vaan touhuu loputtomasti.”

Työuupumuksen kokemus syventää oman elämän arvoja. Jostain syystä vasta työuupumus kokemus luo ymmärryksen sille, että työssä ei voi olla kaikkivoipainen.

Armollisuuden ymmärtäminen ennen kaikkea, kiitollisuuden tunteminen, hyvien ystävien ja perheen arvostaminen. Työuran suhteen sain maisteriopinnot valmiiksi, sain vakipaikan samasta työpaikasta ja koin, ettei minuun suhtauduttu väheksyen koetun työuupumuksen vuoksi. Olen kertonut työuupumuksesta toisille sopivassa hetkessä, mutta en kailota siitä kaikkialla.

Pelko oman hallinnantunteen menettämisestä saa aikaan havahtumisen oman terveyden tärkeydestä. Työuupumus opettaa arvostamaan omaa terveyttä, jolloin alkaa panostamaan asioihin, joihin ei aiemmin ole kiinnittänyt yhtä tarkasti huomiota.

Aloin kiinnittää huomiota omaan fyysiseen terveyteeni ja tunnistamaan stressin ilmenemismuodot itsessäni ja elämäntilanteessani. Sain toivoa ja tukea uudesta työstä ja sain intoa tehdä sosiaalityöstä työn, en elämäntapaa.

Työuupumuksen toipumiskokemus esimiestehtävissä auttaa ymmärtämään alaisiaan, reagoimaan varhaisessa vaiheessa alaisissa ilmeneviin kuormituksen aiheuttamiin hälytysmerkkeihin ja ehkäisemään työuupumuksen syvenemistä.

Työhön liittyen vaikutusta on ollut myös sillä, miten olen itse esimiehenä toiminut: olen koittanut tietoisesti välttää ne mokat ja tekemättömyydet, joita oma esimieheni ei hoitanut.

Hyvin hoidetun työuupumuksen ei tarvitse olla este työuralla etenemiseen vaan se voidaan nähdä yhtenä virstanpylväänä työuralla.

Hain myöhemmin esimiestehtäviin eri kaupunkiin, tuolloin haastattelussa sen paikan esimies kertoi omasta työuupumuksestaan, jolloin minunkin oli helppo mainita omastani. Pääsin johtavaksi sosiaalityöntekijäksi. Tämä tuntui hämmäntävältä ja yllättävältä, että sittenkin minut oli valittu sellaiseen tehtävään!

Tutkimukseeni pyytämien kirjoitustehtävien tarkoituksena ei ollut toimia terapeuttisena kirjoitustehtävänä. Mutta yksi kirjoittaja kuvaa oman tehtävänsä tuottaneen myös positiivista työuupumuksen prosessointia, mikä ehkä muuten olisi jäänyt toteutumatta!

Tästä tuli nyt aika pitkä tarina, mutta tämän asian uloskirjoittaminen on kyllä ollut myös terapeuttista. Aloittaminen oli vaikeaa, mutta sittenhän tätä juttua alkoi tulla. Lukemaan tms keskittymistä vaativaan en ole pystynyt vielä, mutta ehkä seuraavaksi kokeilen sitä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työuupumuksen tutkimiseen narratiivinen menetelmä oli varsin oivallinen ja mielenkiintoinen tapa tutkia ja tarkastella työuupumusta ilmiönä. Halusin sisällyttää tutkimukseeni niin narratiivista analyysiä kuin katselmusta siitä, miten työuupumusta selitetään ja tehdään ymmärrettäväksi. Työuupumus on jokaisella henkilökohtainen kokemus ja etenee jokaisella vähän eri tavoin. Työuupumukseen johtava prosessi voi olla hyvinkin eri pituinen, kuitenkin sisältäen tiettyjä työuupumuksen säännönmukaisuuksia. Kirjoituksissa tulee esiin vahva sosiaalityöhön sitoutuneisuus, mikä osaltaan saa aikaan sen, että työuupumuksessa sinnitellään pitkään ennen kuin asia otetaan käsittelyyn. Ainoastaan yksi kirjoittajista pohtii ammatinvalintaansa työelämän alkuvaiheilla, muut eivät kyseenalaista omaa ammatinvalintaansa vaan päinvastoin; vahva suhde ja innostus työntekoon näyttäytyy useimmissa kirjoituksissa. Useammassa kirjoituksessa tulee esiin sosiaalityön mielenkiintoisuus ja innostavuus mikä kertoo siitä, että lähes kaikki sosiaalityöntekijät haluavat tehdä valitsemaansa työtä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli pysähtyä ja katsahtaa siihen suuren joukkoon, joka uupuu jossain kohtaa sosiaalityön työuraa, ja kerätä heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan työuupumuksesta osana elämää. Ihanne tilanteessa työuupumuksen tulisi olla pieni marginaali, johon vain harvat ajautuvat inhimillisen toiminnan ja järjestelmän epäonnistuttua. Kuitenkin sosiaalityössä on jo pitkään pohdittu vakavia työelämän haasteita, jotka asettavat sosiaalityöntekijät isojen haasteiden eteen. Lisäksi sosiaalityötä tekevien suurin joukko kuuluu siihen ikäryhmään ja sukupuoleen, joista on uutisoitu paljon huolestuttavia työuupumukseen ja työssäjaksamiseen liittyviä teemoja. Maaliskuussa 2020 uutisoitiin tilastokeskuksen tuoreen työolotutkimukset tulokset, joiden luvut kertovat karua tarinaa naispalkansaajien jaksamisongelmien lisääntymisestä. Pelko sairastua vakavaan työuupumukseen on kaksin kertaistunut viimeisen viiden vuoden aikana. Erikoisasiantuntija Hanna Sutela kertoo tutkijoiden hämmentyneen jaksamisongelmien ja kiireen kasvuun naispalkansaajilla, kuntasektorin naispalkansaajista lähes puolet kokevat kiireen haittaavana rasituksena. Työolotutkimuksen mukaan naiset kokevat kehitysmahdollisuutensa huonommiksi kuin ennen. (Pölkki 2020.)

Omassa tutkimuksessani tuli esille useammassa kertomuksessa uran kehityshaaveiden jääneen taka-alalle. Yhteiskunnallisena aiheena tilanne on kestämaton ja tasa-arvokehityksen kannalta taantumuksellinen. Näin ollen naisten mahdollisuudet edetä urallaan ja nousta johtoasemiin

heikkenee, eikä heillä ole mahdollisuutta antaa parasta mahdollista panostaan organisaatiolle näin ollen myös organisaation tuloksellisuus ja kehittämispotentiaali heikkenee. Mänttari-van der Kuipin (2020) mukaan nykyinen tutkimustieto sosiaalityöntekijöiden työoloista ja työhyvinvoinnista ei ole tuonut työelämään laajamittaista positiivista muutosta. Koska työuupumuksesta on tullut normaalimpana pidetty ilmiö nykytyöelämässä, on se uhkana myös sosiaalialalla. Kuormituksen takia työntekijällä voi olla haasteita toimia oman työtilanteensa ja hyvinvointinsa muutosagenttina. Jaksaminen ei riitä työn rakenteisiin vaikuttamiseen, jolloin myös usko työn myönteisiin muutosmahdollisuuksiin katoaa. (Mänttari-van der Kuip 2020.)

Työntekijän ei pitäisi joutua päättämään työpäiväänsä kyyneliin työuupumuksen takia. Silloin työn suunnittelussa ja yksilön tukemisessa on jokin mennyt pieleen. Sosiaalialalla on valtavaa ammattitaitoa, mistä ei vuosien aikana ole juurikaan uutisoitu. Tärkeää olisi nostaa ammattiympeyttä, tuoda esiin vahva ammatillinen ja yhteiskunnallinen osaaminen ja myös vaatia, että kuormitus ei käy työntekijälle liian raskaaksi. Pitää olla arvioimassa työntekijöiden tilannetta, ettei uupumisen tunnistaminen tule tietoisuuteen liian myöhään. Ennakoidusti yksilöllisiä kuormituksen seurauksia on paljon helpompi korjata kuin jos työuupumus pääsee vakavaksi. Sosiaalityössä on aina alttius traumaattisten tilanteiden kanssa työskentelyyn, joiden käsittelyyn tulisi aina olla mahdollisuus ja tuki tulisi olla helposti saatavilla. Aina ei ole yksiselitteistä mahdollisuutta määrittellä mikä on ylittää traumaattisen kokemuksen kynnyksen. Toisinaan saattaa näyttää siltä, että yksittäinen tilanne ei jää vaivaamaan eikä aiheuta seurauksia sosiaalityöntekijälle. Kuitenkin vuosien varrella myös lievät kokemukset saattavat ketjuuntuessaan aiheuttaa oireilua ja herkempää reagointia jatkossa. Tätä vuosien hidasta kuormitusta voitaisiin ehkäistä jatkuvalla purkukäytännöllä, johon olisi mahdollisimman matala kynnyksen. Pidänkin erittäin huolestuttavana, että näitä purkukeinoja ja menetelmiä ei kertomuksissa tullut juurikaan esiin.

Työelämän alussa työhön saatava tuki ja riittävä ohjaus mahdollistaa työssä kehittymisen ja varmuuden kasvamisen. Toisaalta herkkyydestä ja epävarmuudesta pitäisi olla mahdollista puhua, silloin sen voi sosiaalityöntekijä itse hyväksyä ja ymmärtää, että myös työelämä on oppimista ja kehittymistä pikkuhiljaa. Tärkeää olisi mahdollistaa hyvien urapolkujen syntyminen ja työuran alkuvaiheiden vaatiman positiivisen oppimiskokemuksen niin, ettei työnvaatimusten edessä tarvitsisi kokea mahdotonta riittämättömyyttä. Keinottomuuden kokemus saattaa olla osana myös kokeneen työntekijän työarkea. Asiakastapaukset eivät aina ole yksiselitteisiä eikä selkeitä ohjeistuksia ole olemassa eikä niitä ole edes mahdollista luoda. Asiakkaat saattavat käyttäytyä arvaamattomasti ja olla kielteisiä yhteistyölle. Näin ollen sosiaalityöntekijän tulee sietää

epävarmuutta, pyrkiä luomaan mahdollisimman toimivia asiakasprosesseja näköalattomassa tilanteessa ja sietää pitkäkestoisia haastavia prosesseja.

Sosiaalityöntekijät usein sivuuttavat omat tarpeensa sillä perusteella, että vaikeat asiat vain kuuluvat työn kuvaan. Kertomuksissa tuli esille useaan kertaan sosiaalityöntekijöiden kokemus, että työtilannetta tulee vain sietää eikä vaihtoehtoja ole. Sosiaalityöntekijät ovat selvästi ymmärtäneet työn haasteellisuuden, mutta resurssien rajallisuutta on vaikea hyväksyä ja kestää. Sosiaalityöntekijät sietävät pitkään tilannettaan ja työuupumuksen ensioireita pyritään selittämään kollektiivisella tilanteella, toisinaan ehkä olettaen, että tilanteesta vain pitää selviytyä, koska muutkin ovat saman haasteen keskellä. Toisaalta on myös mahdollista, että asiakkaiden kuormittavat tilanteet koetaan niin itsestään selvinä, että niitä ei nosteta esille osaksi omaa kuormittumista. Mielenkiintoista sosiaalityöntekijöiden vaatimuksessa itselleen on se, että kuitenkin asiakkaitaan kohtaan sosiaalityöntekijöillä on suurta armollisuutta ja pitkämielisyyttä. Tämä ei kuitenkaan näy heitä itseään kohtaan toteutuvan, vaan vaatimukset kovalle työnteemiselle on kova eikä armollisuutta juurikaan tunneta ennen vakavamman työuupumuksen oireita. Tutkimustuloksissa nousee esille vain vähän yllättävät, vaikeat tai traumaattiset asiakastilanteet. Kirjoituksissa ei juurikaan pohdita asiakkaiden moninaisuutta tai asiakastyön sisällöllisiä haasteita. Esiin nousee asiakasuupumus, joka mielestäni kuvaa enemmän väsymistä ja kyynistymistä työmäärän ja kiireen takia. Väsyminen vaikeiden tilanteiden kuulemiseen voi tapahtua pitkän ajan kuluessa, eikä tällöin työntekijä tunnista mikä omassa uupumuksessa johtuu mistäkin asiasta tai tietystä tilanteesta.

Työn vaativuuden tiedostaminen, psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen ja aiheen opiskelu läpi työuran tukee sosiaalityöntekijän jaksamista. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen menetelmät tulisi harjoitella jo opintojen aikana ja menetelmät tulisi ottaa osaksi jatkuvaa työelämää. Kuten Newell & MacNeil (2010, 64) tuovat esiin tutkimuksessaan, että tieto psyykkisen kuormituksen riskeistä ja uupumuksesta pitäisi olla osa koulutusta. Sosiaalityöntekijöiden tulisi olla tietoisia työn tunne-elämän kuormituksista ja psyykkisistä riskeistä, kun työskennellään haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kanssa. Työntekijöiden tulisi puolustaa itseään saadakseen riittäviä resursseja kohdatakseen seuraukset, joita tulee työskenneltäessä trauman kokeneiden ihmisten kanssa. Newell ja MacNeil (2010, 64) ehdottavat, että Maslach burnout inventory ja Työelämän laadun asteikko voisivat toimia menetelminä työntekijöiden tilanteiden kartoittamiseksi. Jatkuva oppiminen ja itsevarmuuden kehittäminen ovat työn ilon lähteitä edistää hallinnantunnetta ja motivaatiota (Pooler ym. 2014, 219). Lähtökohtana pitäisi olla kuormittavan stressin ennaltaehkäisy sekä nopea puuttuminen työuupumuksen oireisiin niiden ilmaannuttua.

Työuupumus horjuttaa perustavalla tavalla ihmisen kokemusta omasta elämästä ja sen hallinnasta. Kun hallinta horjuu, sitä ei halua menettää uudelleen vaan haluaa panostaa omaan hyvinvointiin. Kun hakee apua korkealla kynnyksellä, tulisi saada apua erittäin matalalla kynnyksellä. Ihminen on aina kokonaisuus, johon vaikuttavat henkilön oma biologia ja elämänhistoria, elinympäristö, omat valinnat ja erilaiset elämän ja yhteiskunnan tapahtumat. Jokainen meistä reagoi omalla tavallaan, jolloin itsetuntemus nousee tärkeään asemaan. Itsetuntemus on myös tärkeä osa omaa ammatillista osaamista. Jokainen sosiaalityöntekijä voi kasvattaa omaa itsetuntemustaan ja haasteiden kohtaamisen taitojaan. Nykyisin on lukemattomia hyvinvoinninoppaita ja itseopiskelumateriaaleja toisin kuin ennen. Näistä voi löytyä itselleen toimivia ratkaisuja ja keinoja. Mutta myös huomioon otettavaa on, että vaatimukset itseään kohtaan kasvavat liian suuriksi ja että mahdottoman työtilanteen äärellä pyrkii löytämään keinoja omasta elämästä tilanteen ratkaisemiseksi, jolloin vapaa-ajastakin tulee suoriutumista eikä voimavarat eivät enää riitä vapaa-ajan toimintoihin. Kuitenkin työuupumus syntyy työelämän epärealistisista odotuksista ja väärin mitoitetuista resursseista. Työuupumuksen tarkka selvittäminen, jotta hoito ja tuki olisi tarkoituksenmukaista. Henkilön elämäntilanteen kartoittaminen ja yhdistäminen hoitosuunnitelmaan. Hoidon ja toimenpiteiden lähtökohdan tulisi aina olla yksilöllistä.

Henkilö muodostaa uupumiskokemuksestaan mielessään sisäisen kertomuksen itsestään ja elämästään, mikä muuttuu osaksi identiteettiä ja omaa elämäntarinaa. Toipumisen vaiheessa hänen tulisi muuttaa tuota kertomustaan ja sen tuottamaa kokemusta uudenlaiseksi selviytymisen tarinaksi, jotta työuupuminen ei jäisi identiteettiä ja elämää määrittäväksi taakaksi. Tätähän sosiaalityöntekijät pyrkivät myös tekemään asiakkaiden kanssa. Asiakas ei ole vain ”työtön” eikä sosiaalityöntekijä ole vain ”työuupunut” vaan asiakas voi olla hetkellisesti työttömänä ja työllistyä uudelleen, työntekijä voi olla kokenut työuupumuksen, mutta selviytynyt siitä ja löytänyt armollisemman asenteen itseään ja asiakkaitaan kohtaan. Jolloin tarina on muuttunut tragediasta sankaritarinaksi.

Haasteena on hyödyntää pidempi aikaisten työntekijöiden osaaminen työyhteisön hyväksi. Kokemuksen tuoma osaaminen on tärkeää hyödyntää ja jakaa työyhteisössä varhaisemmassa vaiheessa olevien sosiaalityöntekijöiden hyväksi. Hiljainen tieto ja kokemustieto on kallisarvoisen tärkeää työyhteisöille ja sen arvostusta pitäisikin nostaa erityisesti sosiaalityössä, jossa kokemus syntyy erilaisten tilanteiden ja asiakkaiden kohtaamisesta useiden vuosien varrella. Tämä kokemuksen tuoma osaaminen ja varmuus ei ole opetettavissa täysin minkäänlaisessa koulutuksessa. Kuitenkaan se ei saa olla itsestään selvää ja liian kuormittavaa perehdyttäjille. Työelämän yksi mahdollisuus voisi löytyä työn muotoilusta. Tärkeää olisi huomioida ihmiselämä kokonaisuutena, jossa on erilaisia vaiheita. Lisäksi kaikilla työntekijöillä on omia vahvuuksia, joiden toteuttaminen

olisi hyvä mahdollistaa työtehtävissä. Ideointia voisi kehittää työtehtävien muokkaamisella ja erikoistumisen mahdollistamisella. Pitäisi olla myös mahdollisuus joskus keventää yksittäistä päivää.

Sosiaalityössä tulisi kiinnittää erityistä huomiota muutosjohtamisen kehittämiseen, koska sosiaalityössä pitää varmistaa lakisääteisten palveluiden toimivuus asiakkaille muutoksista huolimatta ja jos sosiaalityöntekijän tilanne asiakastyössä on ylikuormittunut ei muutoksen aiheuttamaa särkymävaraa ole. Muutostilanteissa tulisi mahdollistaa vahvempi tuki työntekijöille sekä kuulla ja kuunnella kaikkia työntekijöitä. Koska ihminen on äärimmäisen monimutkainen, on mahdotonta kuvailla yksittäisen ihmisen elämismailmaa. Muutos voi olla ihmisen olemassaoloa uhkaava tekijä, kun organisaatiossa joudutaan järjestelemään työyksiköitä uudelleen. Ihminen voi kokea asemansa uhatuksi. Toiselle ihmiselle sama muutos voi olla voimaannuttava kokemus, joka vahvistaa henkilön asemaa. Mielipiteet tulisi kuulla niin, että työntekijöiden ajatukset otettaisiin huomioon ja käsiteltäisiin. Jos työntekijät jäävät täysin taka-alalle ja muutokset tehdään ulkoa tai ylhäältä päin on muutosvastarinta todennäköistä. Juuti ja Virtanen (2000) painottavat tunteiden työstämisen tärkeyttä muutosprosessissa. Tunteista tulisi puhua aidolla ja avoimella tavalla. Tämä vaati työyhteisökulttuurin muuttamista tunteille sallivammaksi ja avoimemmaksi. Juuti ja Virtanen ehdottavat muutoksen herättämien vihan ja pelon tunteiden työstämistä surutyöskentelyn avulla. Kun surua on käsitelty, ihminen kykenee kokemaan jälleen myönteisiä kokemuksia ja työniloa. Jos negatiiviset tunteet jäävät käsittelemättä ne voivat painua pinnan alle. Lisäksi työyhteisö saattaa jakaantua ”hyviin” ja ”pahoihin” työntekijöihin. Kielteisten tunteiden kasautumisella on ihmisryhmää leimaavia vaikutuksia. Työntekijät saattavat kohdentaa ongelman syyn johtoon tai sitten johto voi ajatella alaisia muutosvastaisina. Kielteiset tunteet tulisi tunnistaa ja löytää keinot niiden käsittelyyn. Lisäksi jokaisella työntekijällä on oman elämänsä muodostamia tunnelukkoja. Yhteisöllisten solmujen työstäminen edellyttää samanlaista systemaattista työskentelyä kuin yksilöllisten

Nykyisinnerilaisia asiantuntija tehtäviä tehdään ilman selkeitä rajoja ja asetettuja rajoituksia. Työlle ei ole enää selkeää työaika rajaa vaan ihmiset venyvät enenevässä määrin repaleiseen työaikaan. Tämä asettaa ihmisen aivot kuormitukselle, jota on vaikeaa purkaa. Ihmiset ovat uuden haasteen edessä, heidän tulee opetella lepäämään, irrottautumaan ajatustyöstä ja jopa opetella hengittämään. Ainakin vielä sosiaalityölle on asetettu tietty työaika, jota työaikalaki vielä vahvasti määrittää, mutta jos työ on mitoitettu ääriin eikä suunnittelulle ja menneiden tapahtumien käsittelylle ei jää työajan puitteissa aikaa tapahtuu se vapaa-ajalla. Sosiaalityössä haasteeksi nousevat työn sisällöt, sosiaalityön mukainen asiantuntijatehtävä ei ole vain positiivista kehittämistä ja verkostoitumista vaan käsiteltävät asiat ovat vaikeita, surullisia ja joskus jopa ahdistaviakin. Jos työajalle ei ole asetettu konkreettista rajaa, ovat nämä teemat entistä vahvempana osana myös sosiaalityöntekijän vapaa-aikaa. Tällöin

työstä ei saa missään vaiheessa kokemusta, että työt on selätetty ja tilanne on hallinnassa. Erityisesti nuorelle työntekijälle voi olla vaikeaa ymmärtää, että töitä on niin paljon, että niistä on inhimillisesti mahdoton suoriutua. Tällöin tueksi tarvitaan esimiehen ohjausta, jotta työntekijä tukea töiden priorisoinnille ja sitä kautta mahdollisen hallinnan tunteen.

Sosiaalialalla on paljon hyvinvoivia ja työurastaan hyvinvoivina selviäviä ammattilaisia. Valtakunnallisesti sosiaalityön työhyvinvointi on saanut huomiota ja kehitystä on tapahtunut niin ohjeistusten muodossa kuin resurssien lisäämisenä. Mänttari van der-Kuip aloittelee uutta tutkimushanketta sosiaalityön hyvinvoinnista ja kestävästä työelämästä. Ja haluankin lopettaa tämän pro Gradu työn Mänttari-van der Kuipin (2020) väitteeseen: ”Uupumusta ei siis tarvitse hyväksyä uudeksi normaaliksi.”

Ihmisessä on taitekohta, jossa jaksaminen tulee päätökseensä. Taitekohta on siinä, kun hiljainen ääni huokaa sisällä, ja sanoo, että nyt en enää jaksa, nyt en enää pysty pisaraakaan.

Taitekohtaa ei ole pakko kunnioittaa. Sen ohi voi puskea päättäväsyydellä, viis veisata vapisevasta väsymyksestä ja kehon kierroksista, mutta ylityksellä on hintansa.

Kun yhden päivän voimat on käytetty, tulevien päivien varastot alkavat kulua. Tekemättömien töiden listat lyhenevät, ja hetken tuntuu voittamattomalta, mutta taitekohta on taitekohta, ja yhtenä päivänä varastotkin loppuvat.

Silloin jäljelle jää vain toimintakyvyn tappava ylivoimainen väsymys. Etumatka menetetään, uupumus ottaa vallan, ja kylkeen liimautuu luulo siitä, että on täysin kykenemätön tavalliseen elämään. Luulo lamaannuttaa enemmän kuin väsymys.

Ihmisessä on taitekohta. Kun hiljainen ääni huokaa, että nyt en enää jaksa, nyt en enää pysty pisaraankaan, silloin kannattaa kuunnella. Ääni on pieni, mutta se on kantajansa puolella, ja katsoo asioita pitkällä tähtäimellä.

Ääni kyllä tietää, milloin on saavuttu taitekohtaan, jonka ylittämistä ei hyödy kukaan.

Kuuntele sitä.

(Kivisalo 2019)

8 LÄHTEET

Aaltio, Iris & Puusa, Anu 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon opisto.

Ammattinetti 2019. Sosiaalityöntekijä. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/284_ammatti
Viitattu: 11.12.2019

Artkoski, Tytti 2008. Työhön uupunut vai työn imussa? Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen. Pro Gradu. Tampereen yliopisto.

Aulankoski, Sanna & Lundahl, Maaret 2018. Voimat takaisin: tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Helsinki: Duodecim.

Backman, Kaisa; Paasivaara, Leena & Nikkonen, Merja 2001. Elämäkertatutkimus hoitotieteessä: Kaksi esimerkkiä metodin sovelluksesta. Teoksessa: Janhonen Sirpa & Nikkonen Merja (toim.). Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Bourassan, Dara 2012. Examining Self-Protection Measures Guarding Adult Protective Services Social Workers Against Compassion Fatigue, 1699-1715.

Bruner, J. 1987. Life as narrative. Social Research, Vol. 54, No. 1.

Buttny, Richard 1987. Sequence and Practical Reasoning in Accounts Episodes. Communication Quarterly, Vol 35, No.1, Winter 1987, 67-83.

Choi, Ga-Young 2016. Secondary traumatic stress and empowerment among social workers working with family violence or sexual survivors, 1-21.

Cresswell, Tim 2004. Place: A short introduction. Oxford: Blackwell Publishing.

Diaconescu, Maria (2015) Burnout, Secondary Trauma and Compassion Fatigue in Social Work. 57-63.

Elo, Anna-Liisa & Feldt, Taru 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa: Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus

- Erkkilä, Raija 2009. Narratiivisen kokemuksen tutkimus: Koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa: Perttula, Juha & Latomaa, Timo (toim.). Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Tampere: Juvenes Print.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Forsman, Sinikka 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/65571> Viitattu 8.8.2020.
- Frye, Northrop 1957. Anatomy of criticism. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Freudenberg, Herbert 1974. Staff burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165.
- Fäldt, Sanna 2019. Nauti työstäsi! Naisen voimakirja työelämään. Helsinki: Bazar.
- Gergen, Kenneth (1999) An invitation to social construction. Lontoo: Sage.
- Hakanen, Jari 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointi tutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hanson, Rick & Mendius, Richard 2013. Buddhan aivot. Basam Books.
- Harre, R. & Secord, P. 1972. The explanation of social behaviour. Oxford: Blackwell.
- Heikkinen, Hannu L. T. 2015 ja 2007. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa: Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-Kustannus.
- Heinonen, Hanna & Sinko, Päivi 2009. Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa: Bardy, Marjatta (toim.). Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Huhtanen, Raija 2016. Vapaaehtoinen vai tahdonvastainen huostaanotto. Teoksessa: Enroos, Rosi, Heino Tarja ja Pösö, Tarja (toim.) 2016. Huostaanotto lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino.
- Hurtig, Johanna & Laitinen, Merja (toim.) 2016. Pahan kosketus. Ihmisyyden ja auttamistyön varjojen jäljillä. Juva: PS-Kustannus.

- Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa: Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Hämäläinen, P. 2004. Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemukset ja kehittyminen. Psykologian lisensiaattitutkimus. Jyväskylän yliopisto.
- Hänninen, Vilma. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Acta Universitatis Tamperensis 696.
- Hänninen, Vilma 2015. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa: Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-Kustannus.
- IFSW 2000. International Federation of social work. General meeting. Montreal 2000.
- Jaakkola, Kaisa 2018. Palaudu ja vahvistu. Vähennä stressiä ja jaksaparemmiin. Helsinki: Tammi.
- Juhila, Kirsi 2018. Aika, paikka ja sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.
- Kananoja, Aulikki & Ruuskanen, Kristiina 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi: Loppuraportti. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161379> Viitattu 20.8.2020
- Karasek, R. A. & Theorell, T. 1990. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Karttunen, T. & Hietämäki, J. 2014. Teoksessa: Haverinen, R., Kuronen, M. & Pösö, T. (toim.). Sosiaalihuollontila ja tulevaisuus. Vantaa: Vastapaino
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa: Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinnunen, Ulla & Hättinen, Marja 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa: Mäkikangas, Anne; Mauno, Saija ja Feldt, Taru (toim.) 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus
- Kiviniemi, Kari 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola & Valli toim. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II Ps-Kustannus.

Kivisalo, Hanna 2019. Hyvän jälki. Vantaa: Enostone kustannus.

Koski, Leena 2011. Tekstistä teemoiksi – dialoginen tematisointi. Teoksessa: Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidonopisto. Vantaa: Hansaprint.

Kujala, T. 2007. Kerronnallinen tutkimus opettajien ikääntymisestä. Teoksessa: Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Juvenes Print.

Kääriäinen, Aino. 2016. ”Sosiaalityön dokumentointi: suhde tietoon ja toimintaan.” Teoksessa Vastavuoroinen sosiaalityö, toim. Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehtolunden, Petra Salovaara & Minna Veistilä. Tallinna: Gaudeamus, 189-198

Labov W. & Waletzky, J. 1967. Narrative analysis. Teoksessa: J. Helm (toim.) 1997. Essays on the verbal and visual arts. Seattle: University of Washington Press, 12-44.

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja. Turku: Painosalama Oy.

Laine, Timo 2015. Miten kokemuksia voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-Kustannus.

Laitinen, Matti 2008. Organisatorisen muutosnarratiivin tuottaminen kertovan muutosselonteon menetelmän avulla. Teoksessa: Kaasila, Raimo; Rajala, Raimo & Nurmi, Kari, E. Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Tampere: Juvenes Print.

Laitinen, Merja & Uusitalo, Tuula 2008. Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa: Kaasila, Raimo; Rajala, Raimo & Nurmi, Kari, E. Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Tampere: Juvenes Print.

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150254> Viitattu 23.8.2020

Leinonen, Rita 2018. Sisällönanalyysi. <https://spoken.fi/sisallönanalyysi/> Viitattu 13.1.2020.

- Lindqvist, Arja. 2012. Sijaistraumatisoitumisen ehkäisystä pähkinänkuoressa. Teoksessa: Traumaperäisen dissosiaatiohäiriön vakauttaminen suomessa. Projektiraportti. Traumaterapiakeskus.
- Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.
- Maning-Jones, S. & Stephens, C. 2016. Secondary traumatic stress, vicarious posttraumatic growth, and coping among health professionals; A comparison study. New Zeland journal of psychology, 20-29.
- Marila, Rosanna & Valonen, Liisa 2020. Työuupumuskirja. Jyväskylä: Docendo.
- Maslach, Christina. & Leiter, Michael 1997. The truth about burnout. San Francisco: Jossey Bass.
- Massey, Doreen 2008. Samanaikainen tila. Suom. Janne Rovio. Tampere: Vastapaino.
- Miller, Robert L. 2000. Researching Life Stories and Family Histories. London: Sage.
- Moilanen, Pertti & Räihä, Pekka 2015. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa: Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-Kustannus.
- Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa: Mäkikangas, Anne; Mauno, Saija ja Feldt, Taru (toim.) 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, Anne; Mauno, Saija ja Feldt, Taru (toim.) 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mänttari-van der Kuip, Maija 2015. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Jyväskylän yliopisto. Janus vol. 23 (3) 2015, 329–335. <file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/53003-Artikkelin%20teksti-49363-1-10-20151013.pdf> Viitattu 3.3.2020.
- Mänttari-van der Kuip, Maija 2020. Uupumus ei saa olla uusi normaali. <https://www.talentia-lehti.fi/uupumus-ei-saa-olla-uusi-normaali/> Viitattu 1.9.2020
- Newell, M. Jason & MacNeil Gordon A. 2010. Professional Burnout, Vicarious Trauma, Secondary Traumatic Stress, and Compassion Fatigue: A Review of Theoretical Terms, Risk Factors, and Preventive Methods for Clinicians and Researchers, 57-68.

Niemelä, Pauli 2009. Ihmisen toiminnallisuus ja hyvinvointi sosiaalityön teoreettisen ymmärryksen perustana. Teoksessa: Mäntysaari, Mikko; Pohjola, Anneli ja Pösö, Tarja (toim.). Sosiaalityö ja teoria. Juva: PS-Kustannus.

Nissinen, Leena 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita.

Nurmi, Heli 2016. Työuupumuksen itsehoito: Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Duodecim.

Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. 2011. Teoksessa: Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Juva: Ps-kustannus.

Petrelius, Päivi 2020. Sosiaalityöntekijät määrittivät sopivan palkan itselleen – THL: "Aika yleinen mielipide, että noin 3 600 euroa ja siitä ylöspäin". <https://yle.fi/uutiset/3-11141761> Viitattu 28.8.2020

Pohjola, Anneli 2019. Sosiaalityö yhteiskunnassa ja yhteiskunta sosiaalityössä. Teoksessa: Pohjola, Anneli; Kemppainen, Tarja; Niskala, Asta & Peronius, Nina (toim.). Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.

Pooler, David Kenneth, Wolfer, Terry & Freeman, Miriam 2014. Finding Joy in Social Work II: Interpersonal Sources, 213-221.

Pölkki, Minna 2020. "Voiko tämä olla totta?" – suomalaisnaisten riski sairastua burnouttiin on kasvanut niin nopeasti, että tutkijakin yllättyi. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006433669.html> Viitattu 23.8.2020

Pösö, Tarja 2016. Mistä puhutaan, kun puhutaan huostaanotosta? Teoksessa: Enroos, Rosi, Heino Tarja ja Pösö, Tarja (toim.) 2016. Huostaanotto lastensuojelun vaativin tehtävä.

Sacks, Harvey (1995a) Vol. I Lecture 10 Accountable Actions. Volumes I & II. Edited by Gail Jefferson. USA: Blackwell Publishing, 72–80.

Salo, Paula; Rantonen, Otso; Aalto, Ville; Oksanen, Tuula; Vahtera, Jussi; Junnonen, Sanna Riitta; Baldschun, Andreas; Väisänen, Raija; Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salo, Ulla-Maija 2008. Keskustelu, kertomukset ja performatiivisuus. Teoksessa: Kaasila, R., Rajala, R. & Nurmi K. E. (toim.). Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Tampere: Juvenes Print.

- Scott, Marvin B. & Lyman, Stanford M. 1968. Accounts. *American Sociological Review* 33, 46.
- Siegrist, Johannes 1996. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 6.1.2020
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. <https://stm.fi/sosiaalityo> Viitattu: 7.1.2020
- Sundel, Lauri 2014. Työkaverina pelko. Väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. Juva: PS-Kustannus.
- Syrjälä, Leena 2001. Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa: Aaltola, Juhani & Valli, Raine. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS-Kustannus (203-217).
- Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Punamusta Oy. talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/ Viitattu 27.1.2020
- Talentia 2019. <https://www.talentia.fi/uutiset/hallituksen-on-nyt-lunastettava-lupauksensa-sosiaalialalle> Viitattu:17.12.2019
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/alueellinen-hyvinvointijohtaminen/esimerkkeja-rakenteellisesta-sosiaalityosta> Viitattu: 5.12.2020
- Terveyskirjasto 2018. Työuupumus. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 Viitattu 15.3.2020.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> Viitattu 9.2.2020
- Uusitalo-Arola, Liisa 2019. Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin. Jyväskylä: Tuumakustannus.
- Wagaman, M. Alex; Geiger, Jennifer; Shockley, Clara & Segal, Elizabeth 2015. The role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers, 201-209.

Vartiainen, Martti 2017. Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa: Mäkikangas, Anne; Mauno, Saija ja Feldt, Taru (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus

West, A. L. 2015. Associations among Attachment Style, Burnout, and Compassion Fatigue in Health and Human Service Workers: A Systematic Review. *Journal of human behavior in the social environment*, p. 571-590.

Vuokila-Oikkonen, Päivi; Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja 2001. Kertomukset hoitotieteellisen tiedon tuottamisessa: Narratiivinen lähestymistapa. Teoksessa: Janhonen Sirpa & Nikkonen Merja (toim.). Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

LIITTEET

Kirjoituspyyntö:

Oletko kokenut työuupumisen?

Teen pro gradu -tutkielmaa sosiaalityöntekijöiden uupumisen kokemuksesta elämänkaaren näkökulmasta. Kerro minulle elämäkerrallisena kertomuksena esimerkiksi:

- Mitä elämä ja sinä olit ennen uupumista ja kuinka elämä muuttui? Mitkä tekijät elämässäsi tai työssäsi johtivat uupumukseen?
- Miten koit henkilökohtaisesti uupumisen? Miten selvisit? Mitkä tekijät vaikuttivat selviytymiseen? Muuttiko uupumus sinua ihmisenä?
- Mitä vaikutuksia uupumisella oli työuraasi ja elämääsi?

Liitä kirjoitukseesi ikäsi, työvuotesi ja ammattiroolisi. Halutessasi voit lähettää kirjoituksesi nimimerkillä. Tekstin pituudella ei ole alarajaa. Jos sinulla on kirjoituksia kuten päiväkirjakirjoituksia niin ne olisivat myös rikasta materiaalia. Kirjoituksista voi ottaa valokuvan ja lähettää sen sähköpostin liitteenä.

Vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti, ja aineisto säilytetään niin, etteivät ulkopuoliset pääse siihen käsiksi. Toivon, että huomiot kirjoituksessasi, että tekstissä ei tulisi esiin tunnistettavia henkilötietoja.

Gradussa tullaan käyttämään aineistositaatteja niin, että kaikki mahdolliset tunnistettavat osiot muutetaan tutkimuseettisten periaatteiden mukaan. Kaikkinensa tutkimus toteutetaan tutkimuseettisten periaatteiden ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

Vastaajien yhteystietoja ei kerätä eikä tallenneta. Aineisto kerätään vain tätä tutkielmaa varten, ja on vain tutkijan käyttöön. Koko materiaali hävitetään tutkielman tarkastamisprosessin ja hyväksytyksi tulemisen jälkeen.

Lähetä kirjoituksesi 23.6.2019 mennessä sähköpostitse xxx@tuni.fi. Lisätietoja saat sähköpostitse. Kesäterveisin Elina Saarinen sosiaalityön opiskelija, Tampereen yliopisto.