

Heli Jylhä

TYÖUUPUMUS
Tarinallisia kehityskulkuja

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Pro Gradu -tutkielma

Huhtikuu 2021

TIIVISTELMÄ

Heli Jylhä: Työuupumus. Tarinallisia kehityskulkuja.
Pro Gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalipsykologia
Huhtikuu 2021

Tämän pro gradu -tutkielman on tarkoitus lisätä ymmärrystä työuupumuksesta. Työssä jaksamisen ongelmat ovat viime aikoina lisääntyneet sekä samoin mielenterveyssyistä johtuvien työntekijöiden sairauslomien määrät ovat kasvaneet aiemmasta. Työuupumusta pidetään merkittävänä huolenaiheena työelämässä. Tässä tutkimuksessa työuupumusta tarkastellaan yksilön näkökulmasta: Millainen tarina työuupumuskokemuksesta merkityksineen rakentuu? Tarkastelen työuupumuksen tuottamaa muutostilannetta myös toimijuuden näkökulmasta, koska sen avulla voin tehdä näkyväksi, millaisia mahdollisuuksia toimia tutkimukseen osallistuvat näkevät itsellään muutostilanteessa.

Tutkimuksen lähtökohtana on narratiivinen lähestymistapa, jossa ihmisen kokemuksia tarkastellaan tarinallisesta näkökulmasta. Tutkimuksen aineistona on keräämäni haastatteluaineisto. Haastateltavat ovat työikäisiä henkilöitä, joiden työkyky on muuttunut mielenterveyssyistä. Aineiston pohjalta tekemieni tulkintojen väljänä teoreettisena viitekehystenä toimii sosiaalipsykologi Vilma Hännisen tarinallisen kiertokulun teoria, jossa ihmisen elämäntulkintaa tarkastellaan tarinoina ja johon käyttämäni sisäisen tarinan ja tilanteen käsitteet liittyvät. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää tarinallisuuden kautta työuupumuskokemukseen liittyviä tapahtumakulkuja, merkityksenantoja ja tunteita sekä koettuja toiminnan mahdollisuuksia.

Tutkimusanalyysissä olen muodostanut yksittäisistä tarinoista ydintarinoita. Analyysi perustuu kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa luin haastatteluja läpi keskittyen holistisen mielikuvan luomiseen ja juonen hahmottamiseen. Toisessa vaiheessa tarkastelin yksittäisten haastattelujen sisältöjä. Tämän vaiheen tuloksena jokaisesta haastattelusta muodostui oma tarinansa, jolla oli määriteltävissä alku, keskikohta ja loppu sekä juoni. Kolmannessa vaiheessa pelkistin jokaisen tarinan ydintarinaksi, joiden pohjalta muodostin tarinatyyppiä. Haastatteluaineiston pohjalta rakentui kaksi tarinatyyppiä: irtiotto- ja voimaantumistarina. Lisäksi kuvaan yhteen haastatteluun perustuvan luopumistarinan.

Tämän työn kolme keskeisintä tutkimustulosta ovat: 1) työuupumus tuottaa katkoksen sisäiseen tarinaan, 2) riittämättömyyden tunne on keskeinen tekijä työuupumuksessa sekä 3) toimijuuden tunne vahvistuu sisäisen tarinan muotoutuessa uudelleen. Ensinnäkin työuupumus tuotti myllerryksen haastateltavien sisäiseen tarinaan ja tilanteen muutos loi heille tarpeen muotoilla sisäistä tarinaansa uudelleen. Toiseksi riittämättömyyden tunne osoittautui merkittäväksi tekijäksi työuupumuksessa. Irtiotto- ja voimaantumistarinoissa haastateltavat kokivat riittämättömyyttä suhteessa työympäristöön, kun taas voimaantumistarinoissa haastateltavat kokivat riittämättömyyttä suhteessa itseensä. Luopumistarinassa riittämättömyyden tunne kohdistui edellisiin laajemmin työelämäänsä. Tässä tutkimuksessa haastateltavien riittämättömyyden tunne vaihtui tarinoiden loppupuolella riittävyyden tunteeksi kohdistuen suhteessa itseensä tai suhteessa työympäristön vaatimukseen. Kolmanneksi kun sisäinen tarina muotoutui uudelleen, toimijuuden tunne vahvistui ja samalla haastateltavat näkivät itsellään uupumistarinoidensa loppupuolella uudenlaisia mahdollisuuksia ja keinoja toimia.

Tutkimustuloksista käy tarinatyyppien perusteella ilmi, ettei ole olemassa jotain tiettyä tapahtumakulkua, syitä tai piirteitä yksilössä tai työympäristössä, jotka johtavat työuupumukseen. Sen sijaan ihmisten yksilölliset piirteet ja tarpeet vaikuttavat siihen, että he kokevat työympäristön eri tavoin ja tästä näkökulmasta tarkasteltuna työuupumus on ilmiönä moniulotteinen.

Avainsanat: Työuupumus, narratiivisuus, tarinallisen kiertokulun teoria, sisäinen tarina, tilanteet, toimijuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTIA	5
2.1 Työssä uupuminen	5
2.1.1 Työssä uupuminen ilmiönä.....	6
2.1.2 Aiempia tutkimuksia työssä uupumuksesta	8
2.2 Toimijuus.....	12
2.2.1 Erilaisia lähestymistapoja toimijuuteen	13
2.2.2 Elämänkulkutoimijuus	16
2.2.3 Toimijuus ja työssä uupuminen	17
3 NARRATIIVINEN METODOLOGIA LÄHESTYMISTAPANA.....	19
3.1 Narratiivinen lähestymistapa.....	19
3.2 Tarinallisen kiertokulun teoria	22
3.3 Sisäinen tarina.....	25
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
4.1 Tutkimuskysymykset	27
4.2 Haastatteluaineiston kerääminen.....	28
4.3 Haastateltavat	31
4.4 Aineiston analyysi.....	32
5 TUTKIMUSTULOKSET	35
5.1 Irtiottotarina: työyhteisön ristiriidoista ja vaatimuksista itselle riittävyyteen	35
5.1.1 Ennen sairauslomaa: situaatio alkaa muuttua	36
5.1.1.1 Tyypillinen uupuja: olen tunnollinen, suoritan, innostun	36
5.1.1.2 Situaation muutos häiritsee työssä selviytymistä	38
5.1.1.3 Kohtaamattomuus työnantajan kanssa luo ristiriitoja	40
5.1.1.4 Uupuneisuus, stressi ja kuormitus kasaantuivat pikkuhiljaa	44
5.1.2 Sairausloma tuo katkoksen tarinaan: aikaa levätä, pysähtyä, pohtia	45
5.1.3 Suunnanmuutos.....	47
5.1.3.1 Sisuuntuminen.....	48
5.1.3.2 Rajoista huolehtiminen	49
5.1.3.3 Vanha työ ei sovikaan minulle	50
5.1.3.4 Muutokseen sisältyy luopumista	53
5.1.3.5 Tulevaisuus näyttäytyy positiivisessa valossa.....	55
5.2 Voimaantumistarina: itselle riittämättömyydestä itselle riittävyyteen	59
5.2.1 Ennen sairauslomaa: en ole riittävä, työyhteisö tukee	60
5.2.1.1 En ole riittävä – vaatimukset itseä kohtaan kasvattavat uupumusta.....	60

5.2.1.2 Luottamus osaamiseen tukee työssä selviytymistä, lopulta voimat hiipuvat	65
5.2.2 Sairauslomalle jääminen: merkki epäonnistumisesta	67
5.2.3 Muutos	71
5.2.3.1 Työnantajan kanssa syntyä kohtaamista	71
5.2.3.2 Muutos: arvojen, päämäärien kyseenalaistaminen	72
5.2.3.3 Uudet keinot tukevat työssä jaksamista	76
5.2.3.4 Lopputulema: riittävyyden tunne kasvaa	79
5.3 Luopumistarina: sisäinen tarina itsestä työelämässä katkeaa ja pysähtyy	80
5.3.1 Ennen sairausloma: pettymyksiä, kelpaamattomuutta, ulkopuolisuutta	80
5.3.2 Sairausloma: helpotus - enää ei tarvitse sinnitellä	83
5.3.3 Muutos: työelämästä pois jättäytyminen	83
6 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	85
6.1 Työuupumus tuo katkoksen sisäiseen tarinaan	85
6.2 Riittämättömyydestä riittävyyteen	86
6.3 Toimijuuden tunne vahvistuu sisäisen tarinan rakentuessa uudelleen	87
7 POHDINTA	90
7.1 Sisäinen tarina ja tiluaation muutos tarinatyyeissä	90
7.2 Työuupumuksen tarinalliset selitykset	94
7.3 Työuupumuskokemus ja toimijuus	97
7.4 Tutkimuksen arviointia ja eettinen pohdinta	99
7.5 Tutkimusaiheen jatkotutkimukset	103
LÄHTEET	105
LIITTEET	113

1 JOHDANTO

Työelämä on muutoksessa: työnteon tavat muuttuvat ja osa työnkuvista poistuu kokonaan digitaalisten työvälineiden ja automatisaation lisääntyessä. Nykypäivän työelämässä pärjäämiseksi tarvitaan toimintamalleja, kuten jatkuva liikkeessä pysyminen, uuden oppiminen ja seuraavaa kohti meneminen. Verkostomainen tapa ja itseohjautuvuus ovat työelämässä pärjäämisessä tarvittavia tapoja. Toisille jatkuva liike on luontevaa, toisille se aiheuttaa epävarmuuksineen ahdistusta, etenkin silloin, jos itsellä on epävarmuuden tunnetta siitä, että on menossa haluamaansa suuntaan, tai epätietämystä siitä, mikä olisi itselle oikea suunta. Turvan tunne esimerkiksi uramuutoksessa syntyy esimerkiksi siitä, että valinnat omaa elämää koskien kumpuavat sisäisestä motivaatiosta ja vahvasta toimijuuden kokemuksesta käsin. (Jarenko & Kankkunen 2021, 10–11.) Epävarmuus ei ole vain tunne liittyen omiin toimintatapoihin tai tavoitteiden asettamiseen, vaan epävarmuutta liittyy myös laajemmin työelämään.

Työssä pärjäämistä arvioidaan työntekijän henkilökohtaisella osaamisella, piirteillä ja selviytymisellä. (Filander ym. 2019, 23–24). Työelämässä muun muassa työpaikalla tapahtuvat erilaiset palautteenannot ja kehityskeskustelut ohjaavat näkemystä hyvästä työntekijästä muodostaen samalla työkentälle mielikuvan työelämässä pärjäävästä ideaalista ihmistyyppistä (Filander ym. 2019, 22). Samaan aikaan työelämä epävakautuu. Epävarmuutta luo osaltaan työelämän pirstaleisuus. Ihmisten työpoluilla määräaikaiset pätkätyöt ovat nykyisin arkipäivää. Toistuvat määräaikaiset työsuhteet tarkoittavat samalla toistuvia katkoksia työuralla, johon heijastuu myös epävarmuutta. (Filander ym. 2019, 23–24.) Ihmisten työpolkujen varrella on yhä enemmän katkoksia ja siirtymiä, josta työssä uupuminen on yksi esimerkki (Filander ym. 2019, 23). Nykyhetken työelämässä on uudenlaisia joustavia työn muotoja sekä työntekijöillä on uudenlaisia vaikutusmahdollisuuksia. Kuitenkin samaan aikaan työelämää leimaa kiire, väsymys ja stressi sekä mahdolliset vaikeudet työn ja vapaa-ajan erottamisessa. Vakavimmillaan väsymys johtaa työperäiseen uupumukseen, jolloin voi syntyä tarve jäädä pitkälle sairauslomalle. (Kalimo & Toppinen 1997; Kinnunen & Feldt 2008.) Työuupumuksen prosessissa työelämän haasteet henkilökohtaistetaan, yksilöllistetään yksilön piirteisiin kohdistuviksi (Rikala 2013).

Työelämässä on toisin sanoen monenlaisia tekijöitä, jotka haastavat työntekijöitä olemaan itseohjautuvia ja päämääriä luovia, sopeutuvia. Tilastokeskuksen vuoden 2018 Työolotutkimuksen yhteenvedossa todetaan, että ainakin puhe työn epävarmuudesta on lisääntynyt, mutta sille on vaikea esittää tilastollista näyttöä. Työn epävarmuuden lisääntymisestä ollaan montaa mieltä: onko se tosiasiasa lisääntynyt, vai heijasteleeko se yleistä työllisyys- ja taloustilannetta. Huonompina

aikoina työttömyys kasvaa sekä samoin irtisanomiset ja lomautukset. Yleisen taloustilanteen kohentuessa ne vastaavasti laskevat. (Tilastokeskus, Sutela ym. 2019, 350.)

Tilastokeskuksen vuoden 2018 Työolotutkimuksen mukaan eritoten naisten työssä jaksamisongelmat ovat lisääntyneet. Kyseisen tutkimuksen huolestuttavimpina tuloksina on pidetty työssä koetun kiireen sekä työn henkisen kuormittavuuden kasvua, jotka heijastuvat työhön jaksamisongelmina. (Tilastokeskus, Sutela, ym. 2019, 344–346.) Työssä jaksaminen ja henkisen kuormittavuuden kasvu ovat aiheina ajankohtaisia, sillä Kelan viimeaikaisten tilastojen (2019) mukaan mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot töistä ovat viime vuosina lisääntyneet aiemmasta. Työterveyslaitoksen dosentti Ari Väänänen kommentoi Tekniikan Akateemiset -lehdessä (2018) työelämässä esiintyvän huonovointisuuden juontuvan siitä, että työelämän sisältö on muuttunut työn luonteen ja rasituksen suhteen sellaiseksi, että nykytyöt vaativat henkisiä voimavaroja ja ”henkinen jaksaminen on aiempaa olennaisempaa”.

Henkisen kuormittavuuden kasvu työssä heijastuu psyykkiseen hyvinvointiin, kuten Tilastokeskuksen vuoden 2018 Työolotutkimuksessa todetaan. Tutkimuksen tulosten mukaan yli puolet tutkimukseen osallistuneista palkansaajista ”kokee vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ainakin ajattelevat sitä silloin tällöin” (Tilastokeskus, Sutela, ym. 2019, 344–346). Mielenkiintoista vuoden 2018 työolotutkimuksessa on, että sen tulosten mukaan palkansaajien työpaikan ilmapiirissä ja sosiaalisissa suhteissa ei näytä tapahtuneen huonontumista. Sen sijaan niissä on tapahtunut vuodesta 2008 alkaen myönteistä kehitystä, mihin konkreettisesti kuvataan mukaan lukeutuviksi tekijöiksi esimerkiksi työpaikan avoimuus ja kannustavuus. Edellä mainitut tulokset ovat hieman ristiriitaisia sen kanssa, että samaan aikaan kiireen ja kuormituksen koetaan lisääntyneen. Yhtenä selityksenä ristiriitaiseen tulokseen on ehdotettu, että työn kuormituksen kasvu olisi vaikuttanut työyhteisön ilmapiiriin kuitenkin positiivisesti: työkavereiden tsemppauksen määrä olisi noussut ja näin ollen työpaikka koetaan kannustavana. (Tilastokeskus, Sutela, ym. 2019, 344–346.)

Työssä uupumisen yleisyyden vuoksi sitä voi pitää merkittävänä huolenaiheena työelämässä. (Korhonen & Komulainen 2019, 211–212). Internetistä työuupumusta googlettamalla törmää heti lukuisiin linkkeihin eri lehtien ja esimerkiksi lääkärikeskusten sivuille, joista löytää otsikoita koskien työuupumuksen tunnistamista, sille altistavia tekijöitä, oireiden kuvauksia ja näkökulmia toipumiseen. Lisäksi Internetistä on löydettävissä viimeaikaisia lehtien tekemiä haastatteluja uupujien kokemuksista ja myös yksityishenkilöiden blogeissa avataan omia uupumuskokemuksia. Näiden pohjalta syntyy vaikutelma, että työssä uupuminen halutaan tehdä näkyväksi ja se halutaan tunnistaa. Edellä mainittu on toki erillään siitä, pidetäänkö työuupumusta työyhteisössä tabuna, vai puhutaanko siitä avoimesti myös siellä. Rikalan (2013) mukaan työuupumuksesta puhutaan julkisesti, mutta henkilökohtaisesti sitä voidaan pitää tabuna. Summanen (2019) on Rikalan kanssa

samoilla linjoilla ja toteaa, että hänen väitöskirjatutkimuksensa aineiston perusteella työuupumusta pidetään edelleen tabuna: se on jotain, jonka olemassaoloa ei kielletä, mutta siitä ei puhuta ääneen (Summanen 2019, 160).

Tutkimuksissa työelämän pahoinvointia on esitelty esimerkiksi työntekijöiden työpoissaolojen määrillä tai lukuina, joita uupumuksesta aiheutuu kuluina yhteiskunnalle tai organisaatiolle (esim. Cooper ym. 1996). Työssä uupumusta tarkastellaan usein yksilöllisten oireiden, voimavarojen ja selviytymiskeinojen kautta, vaikka sen voidaan ajatella olevan myös heijastusta laajemmin työelämän negatiivisista piirteistä. Samoin toipumista tarkastellaan toisinaan yksilön näkökulmasta sen sijaan, että kiinnitettäisiin huomiota yksilöä laajemmin työpaikan ongelmien korjaamiseen tai että puututtaisiin työn ja työelämään liittyviin käsityksiin työssä jaksamisen parantamiseksi. (Korhonen & Komulainen 2019, 211–212.) Näkökulmien tarkentaminen edellisistä kohti työuupujan yksilöllistä näkemystä on tärkeää, jotta voimme ymmärtää, millaisia merkityksenantoja henkilö itse antaa työssä uupumiselle omassa elämässään sekä miten se on näkynyt ja vaikuttanut omassa elämässä.

Työuupumistutkimuksissa on määritelty, millaista työuupumus on ja millaiset tekijät sen syntymiseen vaikuttavat (mm. Kalimo & Toppinen 1997; Hakanen 2005; Ahola & Hakanen 2010; Swider & Zimmerman 2010; Vartiainen 2011; Kaski 2013). Tässä työssä näkökulmani työuupumuksen tarkasteluun keskittyy yksilön oireiden sijaan vahvemmin itseen ja myös työhön liittyviin merkityksenantoihin. Työuupumusta on syytä tarkastella ihmisen henkilökohtaisia tai työyhteisön piirteitä laajemmin, koska ihmisen toimintaan, valintoihin ja tulkintoihin vaikuttavat myös yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät. Ihminen toimii tietystä kulttuurissa, johon vaikuttavat sosiaaliset normit. Lisäksi työuupumusta on tarpeen tarkastella myös siitä näkökulmasta, millä tavoin yksilön piirteet, arvot ja tavoitteet ovat linjassa vastaavasti työympäristössä vallitsevien arvojen ja tavoitteiden kanssa sekä millaisia piirteitä työympäristössä arvostetaan. Kokonaisvaltaisen ymmärryksen kautta on mahdollista tuottaa ja rakentaa esimerkiksi ennaltaehkäiseviä keinoja tai keinoja puuttua varhaisessa vaiheessa työuupumuksen hoitoon, jolloin voidaan välttyä pitkiltä sairauslomilta ja edesauttaa työhyvinvoinnin ja työkykyisyyden säilymistä. Tässä tutkielmassa esitän työni kautta yksilön näkökulman työuupumuskokemukseen. Haluan tutkielmani kautta tehdä näkyväksi, millainen tarina työssä uupumiskokemuksesta merkityksineen tarinallisessa viitekehyksessä rakentuu. Samalla voi olla mahdollista saada selville jotain työelämän negatiivisista piirteistä henkilöiden tarinoihin sisällyttämiensä merkitysten ja tapahtumisen logiikan selventämisen kautta.

Tarkastelen työssäni mielenterveyssyihin pohjautuvaa työkyvyn muutosta ihmisten tarinoiden ja tarinallisten tulkintojen näkökulmasta. Keräämäni aineiston myötä puhun työssäni tarkemmin ottaen työssä uupuneista, koska se on nimike, jota tutkielmani osallistujat käyttävät kuvaamaan tilannettaan

lääketieteellisen diagnoosin ohella. Tulkintojen väljänä teoreettisena viitekehyksenä toimii sosiaalipsykologi Vilma Hännisen tarinallisen kiertokulun teoria (Hänninen 1999), jossa ihmisten ajatellaan tulkitsevan elämänsä tarinoina, ja jossa ydinkäsitys on sisäinen tarina. Sisäisen tarinan käsitteen ja tarinallisen kiertokulun teorian käyttäminen kiinnittää tämän tutkielman narratiiviseen lähestymistapaan. Tarinallinen näkökulma mahdollistaa työuupumisen näkyväksi tekemisen työntekijän näkökulmasta, mikä on mielestäni tärkeää, jotta voidaan ymmärtää, millainen työuupumus on kokemuksena ja millaisia merkityksenantoja siihen kokemuksena liitetään. Työssä uupuminen tuottaa työelämään henkilökohtaisella tasolla katkoksen. (Korhonen & Komulainen 2019, 211–212.) Muutostilanne on samalla katkos, joka umpikujaan päätyminen estämiseksi edellyttää tietoista elämän suunnan muuttamista (ks. Hänninen 1999, 54). Kun työ- ja toimintakyky muuttuu, voi seurata tilanne, etteivät omat aiemmat toiminta- ja tulkintamallit enää yksinkertaisesti päde. Tällöin omia toiminnan mahdollisuuksia niin itsessä kuin ympäristössäkin tulee arvioida uudelleen.

Koska työuupumus on muutostilanne, sen ymmärtämisessä olennaiseksi nousee myös uupuneiden kokemukset omista mahdollisuuksistaan toimia. Jäsentäkseni työuupumukseen liittyviä toiminnan mahdollisuuksia, käytän työssäni toimijuuden käsitettä. Hitlin ja Elderin (2007) mukaan toimijuus on käsite, jonka avulla tuntuu luontevalta tarkastella toimintaa ihmisen elämän muutostilanteessa. Toimijuutta voi tarkastella yksilön ja yhteisön tasolla (Biesta & Tedder 2007). Näen ihmisen aktiivisena toimijana, joka ohjaa elämäänsä – tietoisesti ja/tai tiedostamattaan. Toimijuus sisältää valintoja, päätöksiä ja merkityksenantoja, joihin vaikuttavat myös ympäristötekijät (Ronkainen 1999; 2008). Tässä työssä toimijuuden tarkastelu tehdään yksilön tasolla, mutta huomioiden, miten tutkimuksen osallistujat kokevat ympäristön mahdollistavan tai rajaavan heidän toimintaansa. Työssä uupumisen ajattelun olevan osa tutkielmaan osallistuneiden kertomaa tarinaa, jota he ilmentävät tuomalla esiin uupumisen kehityskulkua, syitä, tilanteita ja merkityksiä, kun taas toimijuutta tarkastelen suhteessa haastateltavien kertomaan tarinaan. Olen pyrkinyt kuvaamaan lyhyesti luvussa 2 mielenterveyteen liittyviä tekijöitä siltä osin, miten ne liittyvät tämän tutkielman osallistujien tilanteeseen. Tässä tutkielmassa työkyvyn muutokseen ja mielenterveyteen liittyvät seikat esittelen tutkittavan ilmiön kontekstina.

Päästäkseni käsiksi työssä uupuneiden kokemuksiin käytän aineistona narratiivisia haastatteluita. Aineiston olen kerännyt haastatteleamalla henkilöitä, joiden työkyky on muuttunut mielenterveydellisten syiden vuoksi. Työ- ja toimintakyvyn muuttuminen luo ihmiselle muutostilanteen, mikä tuo mukanaan tarpeen arvioida uudelleen omia tulkintamalleja itsestä ja ympäristöstä. Narratiivisuus on Hännisen (1999; 2004, 44) mukaan luonteva tapa tarkastella elämänmuutosvaiheita, koska muutos, esimerkiksi vakava sairastuminen, tai tässä työuupumus, voi rikkoa aiemmat tulkintamallit edellyttäen ”uusien tarinallisten orientaatioiden” muotoilun. Hännisen

sanoin ”muutoksen hahmottaminen tarinana antaa tapahtumien kululle jonkin mielen, juonen” (Hänninen 1999, 93).

Tarkastelen haastatteluja yksittäisinä tarinoina, jotka kuvastavat yksilöiden kokemuksia työkyvyn muutoksen keskellä elämisestä. Tarinoita ei voi kuitenkaan irrottaa kontekstista. Sen sijaan ne kiinnittyvät ja asettuvat ympäröivään elämään: elämäntilanteisiin, työelämään, työelämän odotuksiin ja vaatimukseen, sosiaaliseen ympäristöön, mitkä mahdollistavat ja tukevat tai rajaavat ja jopa poissulkevat yksilön mahdollisuuksia toimia ja toteuttaa itseään työelämässä. Jokainen yksittäinen haastattelu on kertomus, josta muodostuu uupumustarina. Muodostan yksittäisiä tarinoita yhdistämällä tarinatyyppisiä, joiden avulla tulee näkyväksi mielenterveyssyihin pohjautuva työkyvyn muutos elettyinä ja koettuna elämänvaiheena. Tarinatyyppit rakentuvat niiden keskinäisen samankaltaisuuden pohjalta. Tarinatyyppien ajattelun ilmentävän tai sisältävän myös perusoletuksia, jotka kuvaavat sosiaalisesti tuotettua mallitarinaa. Tarinoita voidaan tarkastella yksilönäkökulman lisäksi yhteiskunnallisena ilmiönä, jossa ammennetaan kulttuurisia merkitysjärjestelmiä (Hänninen 1999, 74).

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTIA

Tässä luvussa avaan tutkielmani kontekstia ja lähtökohtia: työssä uupumista ja toimijuutta. Työuupumusta lähestyn siitä näkökulmasta, mitä sillä tarkoitetaan sekä miten aiemmissa tutkimuksissa työuupumiskokemuksia on tarkasteltu. Lisäksi esittelen toimijuutta käsitteenä: miten sitä on määritelty sekä millaisia näkemyksiä se tarjoaa toiminnan mahdollisuuksien tarkasteluun tässä tutkielmassa.

2.1 Työssä uupuminen

Tässä tutkielmassa työkyvyn muutos mielenterveyssyistä oli lähtökohta, jonka pohjalta ja perusteella haastateltavia kutsuttiin osallistumaan tähän mukaan. Työkyvyn muutos mielenterveyssyiden vuoksi, tarkemmin ottaen työssä uupuminen, muodostaa näin tämän tutkielman kontekstin, jossa haastateltavien tarinoita tarkastellaan. Esittelen seuraavaksi työuupumista ilmiönä sekä aiempia tutkimuksia työssä uupumisesta.

2.1.1 Työssä uupuminen ilmiönä

Ihmisen työkyky muuttuu, kun hän uupuu työssä. Työkyky on keskeinen osa ja lähtökohta työhyvinvoinnille (Kauhanen 2016, 23). Olennaisinta työkyvyssä on tasapaino työn ja ihmisen voimavarojen välillä (Ilmarinen 2006, 80–81). Ilmarinen (2006) kuvaa työkykyä kehittämänsä työkykytalo-mallin avulla. Työkyky nähdään siinä rakennelmana, jossa on eri kerroksia. Pohjakerroksen muodostavat ihmisen terveys ja toimintakyky. Muutokset toimintakyvyssä tai terveydessä heijastuvat työkykyyn. Työkykytalon toinen kerros rakentuu ammatillisesta osaamisesta. Työkyvyn kannalta oleellista on, että henkilön tiedot ja taidot vastaavat työelämän tarpeita. Myös oman osaamisen päivittäminen on tärkeää työn muuttuvien haasteiden ja vaatimusten keskellä. Kolmas kerros sisältää henkilön arvot ja asenteet sekä motivaation. Neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä: työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio, esimiestyö ja johtaminen. Tässä kerroksessa painottuu esimiestyö, koska esimiehellä on vastuu tästä kerroksesta. (Ilmarinen, 2006.)

Ihmisen työkykyä kuvaavia malleja on hahmoteltu monella tapaa. On terveyttä ja hyvinvointia tai ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välistä tasapainoa painottavia malleja sekä moniulotteisia malleja, joissa huomiota kiinnitetään johtamiseen, työyhteisöön sekä työelämän ulkopuolisiin ympäristötekijöihin (Gould ym. 2006). Tutkimusten mukaan työkykyyn ja ylikuormittumiseen vaikuttavat työpaikan ilmapiiri, johtaminen sekä työn vaatimukset, työn hallinta sekä koulutus ja terveys (Kalimo & Toppinen 1997; Forma & Väänänen 2003; Honkonen 2010). Edellisiin mukaan lukeutuvat työn ja työyhteisön erityispiirteet koskien arvostuksen puutetta, työroolin epäselvyyttä, työyhteisön ristiriitoja ja aikapaineita. (Toppinen-Tanner 2011, 6). Työuupumuksen voidaan ajatella olevan seurausta ylikuormittumisesta, joka puolestaan vaikuttaa työkykyyn. Tässä tutkielmassa työuupumus ajatellaan ilmiönä, johon vaikuttavat niin henkilökohtaiset (esim. persoona) ja henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät kuin myös työ ja työyhteisö sekä kulttuuriset tekijät.

Käsitteinä työuupumus, stressi ja masennus ovat lähisukulaisia. Stressillä tarkoitetaan yleensä tilapäisiä ahdistuneisuuden kokemuksia ja sitä voidaan tutkia stressitekijöiden, joita ovat kuormitusta aiheuttavat tekijät, tai stressireaktioiden kautta, joissa on kyse yksilön tunneperäisistä ja kognitiivista reaktioista. Stressi voi olla työssä myös positiivinen voimavara, mikäli se ei jatku liian pitkään omia voimavaroja kuluttaen. Pitkäkestoisena stressi alkaa syödä voimavaroja ja se voi johtaa työkyvyn muutokseen ja työssä selviytyminen heikkenee. Tällöin myös fyysisiä ja psyykkisiä oireita voi alkaa ilmaantua. (Kinnunen & Feld 2008, 13–17.) Negatiivista stressiä ei välttämättä synny, mikäli työntekijällä on tarpeeksi vaikutusmahdollisuuksia työssään ja siten työn organisoinnin hallinta voi säilyä huolimatta suurestakin työkuormasta (Karasek & Theorell 1990). Työuupumuksesta puhuminen edellyttää työn ja uupumuksen yhteyden osoittamista (Kalimo & Toppinen 1997, 9).

Työssä uupuminen voidaan nähdä seurauksena tilanteesta, jossa työn vaatimukset ylittävät ihmisen voimavarat (Kalimo & Toppinen 1997). Työuupumuksen taustalla voi olla pitkään jatkunut työperäinen stressi (Maslach ym. 2001). Työssä uupumiseen liitetään vaikeuksia keskittymisessä sekä oppimisen ja muistin toiminnoissa. Lisäksi uupumukseen voi liittyä univaikeuksia, kipuja ja särkyjä. (Korhonen & Komulainen 2019, 211.) Uupumuksellista väsymystä on kuvattu siten, että henkilön voimat eivät palaudu yön, vapaapäivien tai lomien aikana (Nummelin 2008, 81–82). Työuupumuksen oireisiin kuvataan tyypillisesti edellisten lisäksi kokonaisvaltainen väsymys, joka tuntuu vähän koko ajan, joka tilanteessa. Oireisiin nähdään lukeutuvaksi myös kyynistyminen, joka kuvautuu työn ilon katoamisena sekä työn merkityksen kyseenalaistamisena. Lisäksi työuupumukseen liitetään ammatillisen itsetunnon heikentymistä, joka sisältää pelkoa työssä suoriutumisen sekä työn hallinnan tunteen katoamisen. (Maslach ym. 1996; Kalimo & Toppinen 1997, Maslach ym. 2001; 8–9; Räisänen & Karila 2007; Toppinen-Tanner 2011.)

Työuupumisen syntyminen voi olla kuukausien tai vuosien tulosta. Oireiden määrä voi vaihdella ajallisesti ja ne voivat kehittyä pikkuhiljaa. (Kalimo & Toppinen 1997; Hakanen 2005.) Työuupumuksen vaiheet voidaan Sihvosen (2009) mukaan jakaa kolmeen: 1) hälytysvaihe, 2) rasittuneisuusvaihe ja 3) uupumisvaihe. Ensimmäisessä vaiheessa päämäärien ponnistelu on voimakasta ja voimavaroja ylittävää. Toisessa vaiheessa voimavarat vähenevät entisestään rasittuneisuuden vuoksi ja olotila muuttuu väsyneeksi ja tunteita leimaa vihaisuus ja ärtyneisyys. Uupumisvaiheessa henkilö alkaa eristäytyä ja käyttäytyminen on joustamatonta ja henkilöstä on tullut välinpitämätön, kova ja kylmäkiskoinen. Joillekin voi käydä niin, etteivät he huomaa kahta ensimmäistä vaihetta ja uupumisvaihe tulee yllätyksenä ja yhtäkkiä. (Sihvonen, 2009.)

Työssä uupuminen on oireyhtymä, jolla on omat laadulliset erityispiirteensä. ICD-10 tautiluokituksessa työuupumukselle on oma koodi: Z73.0 työuupumus (burnout), joka ei kuitenkaan riitä sairautta toteavaksi diagnoosiksi. Sen sijaan se on sivudiagnoosi, jota varten tarvitaan päädiagnoosi, mikäli tarvitaan esimerkiksi lääkärintodistus sairauslomaa varten. (THL, tautiluokitus ICD-10.) Työssä uupumisen oireet ovat yleisiä siinä mielessä, että samat oireet liittyvät muihinkin sairauksiin. Työssä uupumiselle ei ole omaa lääketieteellistä diagnoosiaan, ja uupujalle annettava diagnoosi on usein masennus. (Korhonen & Komulainen 2019, 211.) Masennusta ja työuupumusta voi olla joskus vaikea erottaa toisistaan, sillä niissä on samanlaisia oireita. Lisäksi haasteen edelliseen tuo se, että masennuksen toteaminen perustuu potilaan lääkärille antamaan omaan kuvaukseen kokemistaan oireista. (Rikala 2013, 19.) ICD-10 tautiluokituksessa masennuksen oireiksi määritellään muun muassa pitkään jatkunut (yli kaksi viikkoa kestänyt) masentunut mieliala, kiinnostuksen ja mielihyvän vähentyminen tai puute, poikkeuksellinen väsymys, omanarvontunnon väheneminen, keskittymisvaikeudet sekä unihäiriöt (THL, tautiluokitus ICD-10). Terveys 2000-tutkimusaineistossa puolet vakavasta työuupumuksesta potevia kärsi samanaikaisesti

masennushäiriöstä ja mitä vakavampi oli työuupumus, sitä yleisempi oli myös masennushäiriö (Honkonen 2010, 76).

Työssä uupuminen koskettaa Suomessa yleisemmin naisia kuin miehiä ja samoin naiset ovat miehiä kaksi kertaa enemmän sairauslomilla masennuksen vuoksi. Tilastojen mukaan naiset niin Suomessa kuin ulkomaillakin kärsivät miehiä enemmän työperäisestä väsymyksestä. Tätä eroa on selitetty muun muassa nais- ja miesvaltaisten alojen erilaisuudella sekä uupumuksen laadullisilla eroilla miesten ja naisten välillä. (Rikala 2013, 23–24.) Hakanen (2005) kuvaa naisten kokevan työelämässä miehiä enemmän työhön uppoutumista, tarmokkuutta ja työlle omistautumista. Sitoutuneisuuden, motivoituneisuuden ja työolojen epäedullisuuden yhdessä oman työssä selviytymisen epäonnistumisen on nähty kehittävän työuupumista (Shaufeli & Bakker 2004).

2.1.2 Aiempia tutkimuksia työssä uupumuksesta

Alun perin työuupumustutkimus keskittyi niin sanottuihin ihmissuhdeammatteihin ja uupumusta tarkasteltiin muun muassa väsymyksen, emotionaalisen uupumisen ja motivaatiokadon (ks. Freudenberger 1975) sekä emotionaalisen väsymyksen, työasenteen kyynistymisen ja ammatillisen itsetunnon heikentymisen (ks. Maslach 2001, 399–402) näkökulmista. Sitten työuupumisen tutkiminen on laajennettu koskemaan myös muita aloja ja sen kehittymistä ei pidetä alapidonnaisena (Kalimo & Toppinen 1997, 9–10). Nykyisin työuupumusta on tutkittu niin laadullisesti kuin määrällisestikin tarkastelemalla työn vaatimusten ja voimavaratekijöiden suhdetta sekä persoonallisia, yksilöllisiä piirteitä, joiden nähdään vaikuttavan uupumuksen syntyyn (esim. Honkonen ym. 2003; Kalimo ym. 2004). Työpsykologisissa tutkimuksissa on tarkasteltu myös työn imua vastakohtana työuupumukselle (esim. Shaufeli ym. 2002; Mäkikangas ym. 2008, 60). Työn imulla on tarkoitettu tarmokasta, omistautunutta ja uppoutuvaa tapaa tehdä työtä (esim. Shaufeli ym. 2002; Hakanen 2005).

Hakanen (2004) ottaa 2000-luvun puolivälissä kantaa siihen, että työuupumistutkimus on kohdistunut organisaatioon liittyviin tekijöihin, työtehtäviin ja työpaikan vuorovaikutussuhteisiin ikään kuin yksilön ulkopuolelta vaikuttavina tekijöinä tarkasteltuna. Tällöin tutkimuksen ulkopuolelle jäävät yksilölliset tekijät, kuten persoonallisuus, yksityiselämän tapahtumat, kuten perhe, työura ja elämäntapa, kokemukset. Hakanen (2004) listaa erilaisia mahdollisia työuupumustutkimuksen tarkastelukohteita seuraavanlaisesti: yksilö/työntekijä, työtehtävät, työpaikan vuorovaikutussuhteet, organisaation piirteet, työ-perhe-tasapaino, muun elämän kuormitukset, työura, elämäntapa. (Hakanen 2004, 24–27.)

Hakanen (2004) on selvittänyt väitöskirjatutkimuksessaan persoonallisuustekijöiden vaikutuksia työuupumuksen oireisiin. Hänen saamissaan tutkimustuloksissa velvollisuudentuntoisuus oli ”hyvinvointia nakertava ja sitä uhkaava tekijä”, mutta työuupumusoireiluun oli kuitenkin vahvemmin yhteydessä kuormittavat ja vähän voimavaroja tarjoavat työolot kuin yksilön persoonallisuuspiirteet. (Hakanen 2004, 148–159.) Rikalan (2013, 94) tutkimustuloksissa tunnollisuus oli yhdessä vastuullisuuden ja työhön sitoutumisen kanssa työtapoja, jotka vaikuttivat edesauttavan kuormittavan tilanteen jatkumista työssä ja toisaalta myös tilanteen katkaisun vaikeutta. Hämäläisen (2004) lisensiaatintutkimuksessa työuupumisen yksilöllisiä syytekijöitä olivat muun muassa korkea kunnianhimo, vaatimustaso, velvollisuudentunto sekä taitopuutteet (Hämäläinen 2004, 17).

Työuupumusta ja sen kehittymistä on tutkittu työn vaatimusten ja voimavaratekijöiden mallintamisen avulla (mm. Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004). Voimavaratekijöillä tarkoitetaan työn fyysisiä, sosiaalisia ja psykologisia sekä organisatorisia tekijöitä, joiden nähdään tukevan työn tekemistä ja tavoitteiden saavuttamista sekä vaikuttavan positiivisesti työn vaatimuksien kokemiseen mahdollistaen myös henkilökohtaisen oppimisen ja kasvun. Voimavaratekijät voivat tarkemmin ottaen olla esimerkiksi organisaatiossa palkka, työyhteisössä kollegan tuki tai työroolin selkeys. Työuupumus syntyy voimavaratekijöiden ja työn vaatimusten epäsuhteen kautta, jolloin voimavaratekijöitä on vähän suhteessa suuriin työn vaatimuksiin. (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004.)

Korhonen ja Komulainen (2019) toteavat, että työuupumusta on tutkittu selvittämällä yksilön oireita, selviytymiskeinoja ja voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin. Työuupumuksen voi Korhosen ja Komulaisen (2019, 212–213) mukaan nähdä seurauksena työelämän kielteisistä piirteistä, kuten kiire ja epävarmuus, puutteellinen organisointi, keho johtaminen sekä luottamuksen vähyyden ja epäoikeudenmukaisuus (ks. Kalimo & Toppinen 1997, 10–12). Ihmisten elämänpoluilla on ”yhä enemmän siirtymiä, katkoksia ja säröjä”, joista työuupumus katkoksenä työpolulla on yksi esimerkki. (Filander ym. 2019, 23–24.) Työssä uupumisen voi ajatella olevan ”ilmausta” kielteisistä piirteistä, joita työelämä pitää sisällään. Tämä ei tule näkyväksi työuupumustutkimuksissa, joissa tarkastellaan lääketieteen ja psykologian näkökulmista työn kuormitustekijöiden sekä yksilön oireiden, voimavarojen tai selviytymiskeinojen suhdetta. (Korhonen & Komulainen 2019, 212.) Mikäli työuupumusta tarkastellaan vain käsitteiden kuten stressi ja masennus kautta, keskittävät ne huomion pahoinvoinnin tarkastelun yksilöön ja tällöin pahoinvointia tai ”ahdinkoa” tuottavat olosuhteet jäävät huomiotta (Julkunen 2008, 263).

Korhosen ja Komulaisen mukaan myöskään työuupumuksesta toipumista ei ole tarkasteltu siitä näkökulmasta, millä tavalla työpaikalla ongelmia on mahdollisesti korjattu, vaan näkökulmana on ollut ennemminkin yksilön oireiden väheneminen (Korhonen & Komulainen 2019, 212–213). Rikala

(2013) esittää näkemyksen, jonka mukaan työelämän pahoinvoinnissa on nähtävissä ongelmien näkeminen yksilöllisinä ongelmina sen sijaan, että ne nähtäisiin sosiaalisina ja poliittisina ratkaisuja edellyttävinä (Rikala 2013, 7). Työuupumus voi syntyä työn ongelmien yksilöllistymistä vastaan taistelussa, kuten Rikalan (2013) väitöskirjatutkimuksen tuloksista käy ilmi. Työn vaatimukset olivat yksi syy hänen tutkimuksessaan uupumuksen lisääntymiseen, mutta vastaavasti uupumusta kasvatti sisäinen kamppailu, jota työssäuupujat kävivät yksilöllistäviä tulkintoja vastaan. (Rikala 2013, 149–150.)

Esittelen seuraavaksi vielä hieman tarkemmin Korhosen ja Komulaisen (2019), Summasen (2019) sekä Hämäläisen (2004) tekemiä tutkimuksia, koska heidän tutkimuksillaan on yhtäläisyyksiä omaan työhöni. Korhonen ja Komulainen (2019) ovat tutkineet haastatteluaineiston pohjalta uupumuksen kokeneita, kuntoutukseen osallistuneita naisia näkökulmasta, jossa keskiössä ovat itseen ja työhön liittyvät merkityksenannot. (Korhonen & Komulainen 2019.) Myös tässä työssä tarkastellaan haastateltavien antamia merkityksenantoja uupumiskokemukselle. Summanen (2019) on tutkinut työuupumuskokemuksia väitöskirjatutkimuksessaan narratiivisella lähestymistavalla muodostaen tutkimustuloksissaan kertomustyyppit seuraavasti: kiistäjä-, sinnittelijä-, selviytyjä- ja puolustajakertomukset (Summanen 2019). Hämäläinen (2004) on narratiivisessa lisensiaatintutkimuksessaan muodostanut työuupuneille teemahaastattelun avulla ydintarinoita. Ydintarinoiden tyypittelyssä hän on hyödyntänyt Hyvärisen (1994) näkökulmaa kertomusten tyypittelystä sisältökategorioittain. Tässä tutkielmassa rakennan yhtä lailla tarinatyyppit, jotka kuvaavat uupumuskokemusta kuten Summasella. Erotuksena Hämäläisen tapaan tehdä analyysia, teen tässä työssä tarinoiden tyypittelyn pohjautuen Hännisen (1999) tapaan rakentaa tarinatyyppejä kertomuksista juonen ja merkitysten yhdenmukaisuuksien avulla.

Työuupumus osoittautui Korhosen ja Komulaisen (2019) tutkimuksessa tuottavan naisten elämään katkoksen. Uupumus ja kuntoutus ovat ajaneet kyseiset naiset tilanteeseen, jossa he uupumuksen myötä ovat kyseenalaistaneet näkemyksensä itsestä hyvänä työntekijänä, jonka vuoksi he joutuvat tarkistamaan näkemyksiä itsestään. Heidän tutkimustuloksissaan on luettavissa työelämän kielteiset piirteet, joita olivat muun muassa resurssien väheneminen sekä kokemus siitä, että sitoutuneista ja motivoituneista työntekijöistä otetaan kaikki irti, mikä johti uupumiseen. Kyynistyminen oli heidän tutkimuksessaan uupumisen oireen lisäksi eteenpäin vievä voima, ”uupumista tukeva ilmiö”. Uupumisen tuoma elämäncatko tuotti lopulta myös uudenlaisia ajattelutapoja ja arvojen muuttumista. Kiivaaseen työtahtiin saatiin tehtyä rajanvetoa ja uusien asenteiden ja arvojen myötä tavoitteet muokkaantuivat uudelleen. (Korhonen & Komulainen 2019, 211–213, 235, 240.)

Summasen (2019) tutkimuksessa kiistäjät näkevät työuupumuksen syyt yksilön ongelmana, joka juontaa juurensa persoonaan ja elämäntilanteeseen. Heillä esiintyi kielteisiä näkemyksiä

työuupumisesta ja he eivät halunneet, että työuupumisesta puhutaan työpaikalla, koska he näkivät uupumuksen syyt työpaikan ulkopuolisissa tekijöissä. Sinnittelijät tunnistivat työuupumuksen itsessään ja näkivät sen syitä työyhteisötasolla, mutta he halusivat salata työuupumuksensa muilta, eivätkä kokeneet mahdolliseksi jäädä johtamistyöstä sairauslomalle. Selviytyjäkertomuksissa henkilöt eivät kyseenalaistaneet työuupumistaan vaan tunnistivat sen vakavana sairautena itsellään. Heidän näkemyksissään työuupumus ei ollut niinkään yksilön vaan yhteisötason ongelma. Puolustajakertomuksissa henkilöt kokivat työuupumuksen arkana, henkilökohtaisena asiana. He puolustivat toisia työuupujia empaattisesti ja heillä oli tahto auttaa. Puolustajat näkivät työuupumuksen ehkäisemisen vastuun organisaatiotasolla, ei niinkään yksilön vastuuna (Summanen 2019, 161–165.)

Hämäläisen (2004) tarinatyypeistä toisessa ”työn imusta uuteen työorientaatioon” uupujat olivat aluksi innostuneita työstään sekä motivoituneita. Sen jälkeen he kuitenkin uupuivat, mutta löysivät ratkaisun tilanteeseensa vaikuttamalla aktiivisesti omiin työtä koskeviin asioihin, joka tuotti muutoksen töissä tilanteeseen. Toisen tarinatyyppin ”työn mielekkyyden menetyksestä ulkoiseen muutokseen pyrkivät” henkilöillä työn kuormittavuus oli jatkunut pitkään, työhön vaikuttamisen mahdollisuudet olivat pienet ja ratkaisuksi tilanteeseen muodostui työpaikan vaihdos. (Hämäläinen 2004, 19.) Hämäläisen tutkimissa tarinoissa henkilön kokemilla omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksilla oli suuri merkitys tilanteen ratkaisemisen kannalta, mitä tulee työssä uupumisen ehkäisemiin jatkossa. Vaikuttamismahdollisuudet liittyvät oleellisesti toimijuuteen. Toimijuutta esittelen tämän työn seuraavassa luvussa.

Tarkastelen tässä tutkielmassa työuupumusta kokonaisvaltaisesti tarinallisesta näkökulmasta tarkentaen huomioni siihen, millaisia merkityksiä haastateltavat antavat työuupumukselle heidän elämässään. Ajattelen työuupumuksen Filanderin ym. (2019) tapaan vaiheeksi, joka aiheuttaa katkoksen omaan työelämään ja samalla käynnistää tarpeen pohtia omia asioita elämässä. Työuupumus voi olla siirtymätila, joka mahdollistaa elämässä uuden suunnanoton sekä itseä koskevat uudenlaiset merkityksenannot. Uupumisen myötä itselle tulee näkyväksi omaa elämää ohjaavat moraaliset järjestykset, joita uupuneet voivat kyseenalaistaa ja samalla mahdollisesti muuttaa siten, että ne tukevat omaa hyvinvointia aiempaa paremmin. (Filander ym. 2019, 37.) Tämän tutkielman myötä työuupumuksesta aiheutuvaa katkosta on mahdollista ymmärtää tarinallisesti työuupujan sisäisen tarinan näkökulmasta. Hänninen (1999) on tutkinut, mitä vakava sairastuminen tuo mukanaan sisäiseen tarinaan. Tässä työssä sisäistä tarinaa tarkastellaan vastaavasti työssä uupumisen näkökulmasta.

2.2 Toimijuus

Työuupumus aiheuttaa muutostilanteen, jota tarkastelen työssäni toimijuuden näkökulmasta. Toimijuuden tarkastelun avulla voin tehdä näkyväksi, millaisia toiminnan mahdollisuuksia itsellä nähdään muutostilanteessa olevan. Esittelen tässä luvussa erilaisia näkökulmia toimijuuskäsitteeseen. Tässä tutkielmassa ymmärrän toimijuuden toisaalta yksilön henkilökohtaisina kykyinä ja mahdollisuuksina toimia muutostilanteessa, mutta toisaalta kytken toimijuuden mahdollisuudet osaksi toimijan ympäristöä, joka rajoittaa tai mahdollistaa toimintaa. Sosiaalinen ympäristö normeineen ja kulttuurisine piirteineen ovat luomassa toimijuuden mahdollisuuksia ja voivat osaltaan vaikuttaa myös tavoitteisiin toiminnan tasolla. Haastateltavien muutostilanteella tarkoitan sitä, miten työuupumus on tuonut heidän työelämäänsä katkoksen, josta eteenpäin meneminen edellyttää tarinallista uudelleenorientoitumista. Sairausloma tuottaa haastateltaville konkreettisen katkoksen työelämään. Rikala (2013, 95) esittää väitöskirjansa tutkimustulosten pohjalta toteamuksen, että vastaavat katkokset ovat toimijuuden tarkastelun kannalta merkittäviä. Hän perustelee tarkastelun merkittävyyden sillä, että katkostilanteessa yhdistyvät sekä työn olosuhteisiin liittyvät sekä yksilöön liitettävät sairaudelliset tekijät työn ongelmien yksilöllistymisen näkökulmasta. Näin ollen on kiinnostavaa analysoida: Mitä toimijuudelle katkostilanteessa tapahtuu? Rikala tarkoittaa katkostilanteella omassa tutkimuksessaan tarkemmin ottaen uupumisprosessin vaihetta, jolloin toimijuus ”vaihtuu sinnittelystä irtiotoksi” joko väliaikaisesti tai kokonaan pois töistä jääden (Rikala 2013, 95). Haluan työssäni tehdä näkyväksi, millaista toimijuutta haastateltavilla työuupumuskokemuksen eri vaiheissa esiintyy ja millaisia tekijöitä toimijuuteen liitetään. Rikalasta poiketen perustelen omassa työssäni toimijuuden tarkastelun merkittävyyden sillä, että näen sen keinoksi tuoda esiin haastateltavien näkemyksiä mahdollisuuksistaan toimia työuupumuskokemuksen eri vaiheissa.

Toimijuus on käsitteenä laaja ja sitä on käytetty useissa eri yhteyksissä hieman erilaisissa tarkastelunäkökulmissa. Hänninen (1992, 2) erottelee kahtiajaon ihmisen toiminnan tarkastelussa: toiminta voidaan nähdä joko ihmisen omina, aktiivisina pyrkimyksinä suunnata toimintaa tai ”toiminnan selityspäätettä” voidaan hakea jostain ihmisen ulkopuolelta. Hänninen (1992, 27) korostaa näkemyksessään, että yksilöä tulee tarkastella kykenevä ja siinä mielessä vapaana, että hänellä on aina vapaus valita, miten toimia. Toimijuuden käsitteen määrittelyissä on näkemyseroja muun muassa siinä, millä tavoin yksilön ja sosiaalisen keskinäistä suhdetta tarkastellaan ja eritellään. Toimijuudella yleisesti ottaen viitataan yksilön vaikutus- ja valinnanmahdollisuuksiin omassa elämässä sekä myös oman elämän hallintaan (Haggard & Tsakiris 2009). Toimijuus sisältää näkemyksen aktiivisesta toimijasta, jolla on mahdollisuus valita ja valita tehdä päätöksiä. Toimijuutta ajatellaan olevan silloin, kun ihmisellä on toiminnassaan vapaus valita ja samalla luoda tilanteille merkityksiä. Sen sijaan toimijuutta heikentävät pakko ja vaihtoehdottomuus. Toimijuus

määrittäytyy suhteessa toimintaympäristön esteisiin ja mahdollisuuksiin (Ronkainen 2008, 51–53.) Toimijuuden mahdollisuudet ja rajoitukset kontekstualisoituvat aina tiettyyn sosiaaliseen ympäristöön, jossa henkilö toimii. Toimijuuden autonomisuudella viitataan siihen, kuinka paljon henkilö kokee hallinnan saavuttamisen tunnetta suhteessa ympäristöön, kuinka paljon oma käyttäytyminen on vapaaehtoista sen sijaan, että sosiaaliset normit määrittelevät sitä (Deci 2000).

2.2.1 Erilaisia lähestymistapoja toimijuuteen

Toimijuutta on tutkittu ja käsitteellistetty eri tieteenaloilla, muun muassa sosiologiassa, psykologiassa ja kasvatustieteissä. Kasvatus- ja aikuiskasvatustieteissä toimijuutta on tutkittu paljolti ammatillisen toimijuuden näkökulmasta liittyen työelämässä toimimiseen. Työssä ja työyhteisöissä työntekijöiltä odotetaan erilaisten roolien omaksumista, joihin sisältyy myös vastuunottoa. Samoin työntekijöiltä odotetaan yhteistoiminnallisuutta ja sopeutumista käytäntöjen muutoksiin. Ammatillisen toimijuuden tarkastelun yhteydessä on tutkittu muun muassa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja motivaatiota. Lisäksi ammatillinen identiteetti -käsite sekä työssä oppiminen on yhdistetty toimijuuden tutkimiseen. (Eteläpelto ym. 2014, 202.) Toimijuutta on kuvattu kiistanalaisena, mutta vakiintuneena käsitteenä yhteiskuntatieteissä (Jokinen 2019, 77–81). Sosiaalitieteissä käytettävää toimijuuden (agency) käsitettä on kuvattu ”kykynä toimia, ohjailta omaa elämää ja saada asioita tehdyksi” (Vesala & Niska 2012, 5). Toimijuus nähdään kontekstisidonnaisena, sitä voidaan tarkastella yksilö- tai yhteisötasolla, sitä ohjaavat niin yksilön aikaisemmat kokemukset kuin myös nykyhetken, nyky-ympäristön sosiaaliset odotukset. Toimijuus voidaan ajatella jonain, mitä yksilöt tekevät; saavutuksena, joka voidaan saavuttaa toisessa ympäristössä, mutta ei välttämättä toisessa (Biesta & Tedder 2007, 136–137). Toimijuutta on kuvattu yksilön kokemuksena omasta kykenevyydestä kontrolloida ja suunnata omaa toimintaa (Biesta & Tedder 2007, 134–135).

Yhteiskuntatieteissä, erityisesti sosiologiassa, toimijuuteen on liitetty ”rakenteista, diskursseista ja vallasta” keskustelu, johon sisältyy myös näkemys niiden rajoittavasta tai resursoivasta vaikutuksesta toimijuuteen yksilötasolla. Toimijuuteen nähdään vaikuttavan erilaiset rakennetekijät: taloudelliset ja ammatilliset olosuhteet, sosiaaliluokka, sukupuoli. (Eteläpelto ym. 2014.) Sosiologiset näkemykset eroavat toisistaan sen suhteen, miten paljon rakenteilla ja olosuhteilla nähdään vaikutusta toimijuuteen (Eteläpelto ym. 2013, 48). Sosiologiassa kaksi vaikutusvaltaisinta toimijuuden tarkastelijaa ovat Anthony Giddens ja Margaret Archer (Eteläpelto ym. 2014, 204). Giddensin (1984) näkemyksessä toimijuus kytkeytyy yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja toimijuuden käsitteeseen liittyy olennaisesti tietoinen toiminta. Hänen mukaansa toimijuutta on olemassa silloin, kun toimijan toiminta on intentionaalista ja tietoista: toiminnalla on tiedostettu lopputulema (Giddens 1984). Giddensia on kritisoitu siitä, että hänen määritelmässään yksilöllistä ja sosiaalista ei erotella analyttisesti sekä siitä, että näkemyksessä yksilön toiminta pelkistetään koskemaan yksilön

rationaalista toimintaa (Eteläpelto ym. 2014, 204). Archerin (1996) näkökulmassa keskiössä on identiteetin tarkastelu, jossa Archer erottaa sosiaalisen identiteetin ja kehollisen minätunteen, jolla tarkoitetaan fyysistä terveyttä ja hyvinvointia, jotka luovat pohjaa persoonalliselle identiteetille (ks. Eteläpelto ym. 2014, 204). Archerin näkemys eroaa Giddensin näkemyksestä siinä, että hän näkee sosiaalisen ja yksilöllisen analyttisesti erillisenä (ks. Archer 1996, 19), kun taas Giddens näkee ne erottamattomina (Eteläpelto ym. 2014, 209).

Sosiokulttuurisen lähestymistavan piiriin kuuluvat näkökulmat toimijuuteen painottavat toimijuutta sosiaalisena ilmiönä. Yhteistä erilaisille sosiokulttuurisille lähestymistavoille on, että ne painottavat kontekstia ihmisen toimintaan vaikuttavana tekijänä. Lähestymistavat eroavat keskenään siinä, millä tavalla niissä huomioidaan yksilöön liittyvät kehitykselliset tekijät. (Eteläpelto ym. 2014, 206, 209.) Sosiokulttuuriin lähestymistapoihin sisältyy näkemys toiminnan sitoutumisesta ympäröivään yhteiskuntaan ja kulttuuriin: toimijuuden ajatellaan rakentuvan vuorovaikutuksessa sosiokulttuurisen kontekstin kanssa (Lipponen & Kumpulainen 2011, 813). Toimintaan toisin sanoen vaikuttaa ympäröivät, yhteiskunnalliset ja kontekstuaaliset tekijät. Sosiokulttuurista lähestymistapaa edustava Lev Vygotsky (1987) näkee toiminnan olevan sidoksissa ympäröivään yhteiskuntaan ja näkee toiminnan välittyvän kulttuurin kautta. Sosiokulttuurisissa toimijuuden lähestymistavoissa on eroteltavissa karkeasti kaksi suuntausta: objekti- ja subjektikeskeiset suuntaukset. Objektikeskeisissä suuntauksissa (esim. Leontjev 1978; Engeström 1987) yksilöllisiä prosesseja ei erotella, vaan yksilöllinen toiminta ja sosiaalinen konteksti nähdään erottamattomina. Näin ollen subjektia ja identiteettiä ei tarkastella analyttisesti ympäristöstä erillään. Sen sijaan subjektikähtöisissä suuntauksissa (esim. Billet 2006; Eteläpelto 2008) subjekti ja identiteetti nähdään analyttisesti sosiaalisesta erillisenä. (Eteläpelto ym. 2014, 206, 209.)

Banduran (2001; 2006) sosio-kognitiivinen teoria agenttiudesta edustaa psykologiaan pohjaavaa näkemystä toimijuudesta. Banduran mukaan uskomus omasta pystyvyydestä (self-efficacy) vaikuttaa toimijuuteen ja on sitä selittävä tekijä. Hän kuvaa toimintaa ohjaavana tekijänä minäpystyvyyden tunteen. Toimijuus pitää Banduran (2001; 2006) määritelmässä tarkemmin ottaen sisällään 1) tavoitteellisuuden, 2) itseohjautuvuuden, 3) ennakoitavuuden ja 4) reflektiivisyyden. Tavoitteellisuus kuvaa motivoituneisuutta toiminnassa sekä toiminnan tavoitteiden valinnan mahdollisuutta. Itseohjautuvuus tarkoittaa itsetarkkailua ja toiminnan muokkaamista omien arvojen mukaisesti. Toiminta on itseohjautuvaa silloin, kun motiivi toimia tulee yksilön sisäisistä arvoista käsin sen sijaan, että toiminnan motiivit tulisivat ulkoa päin rangaistuksina tai palkkioina. Ennakoitavuus viittaa siihen, että toimintaa pyritään suunnittelemaan siten, että tavoitteet saavutettaisiin. Reflektiivisyys tarkoittaa henkilön itsearviota omasta toiminnasta. (Bandura 2001, 6–11; 2006, 164–165.) Ihmisen toiminta on siinä mielessä luonteeltaan tietoisempaa. Bandura (2001; 2006) näkee toimijuuteen sisältyvän tavoitteellisuuden kautta toiminnan tarkoituksellisenä,

jota pyritään ennakoimaan. Olennaista hänen mukaansa toimijuuden määrittelemisessä on ymmärtää yksilön tietoisuus toisaalta toimintakontekstista, mutta yhtä lailla tietoisuus omasta kyvystä reagoida tilanteessa.

Eteläpelto ym. (2004, 207) tuovat esille, miten toimijuuden tutkimiseen voidaan liittää identiteetin tarkastelu, kuten subjektia painottavissa toimijuuden tarkasteluissa esimerkiksi ammatillista toimijuutta ja työssä oppimista koskien on tehty. Toimijuutta heidän mukaansa ”tarvitaan identiteettien muokkaamiseen ja uudelleenneuvotteluun”. Toimijuuden tavan harjoittaminen on yhteydessä siihen, millainen käsitys henkilöllä on itsestään (Eteläpelto ym. 2014, 207). Yksilön pyrkimyksenä on jollain tapaa vastata ympäristön odotuksiin. Vaikeissa tilanteissa he arvioivat omaa kyvykkyyttään toimia tilanteessa. Mikäli kyvykkyys koetaan hyväksi ja oman arvion mukaan tilanteeseen voidaan vaikuttaa, todennäköisesti yritetään kovasti, koska uskotaan, että on pystyväinen. Tällöin tyypillisesti itselle asetetaan sitä korkeampia tavoitteita, mitä vahvempi pystyvyyden tunne itsellä on. Epätoivoa voi sen sijaan syntyä silloin, kun yksilö arvioi toiminnan epäonnistuneen omasta kyvyttömyydestään käsin. Mikäli pystyvyyden tunne on alhainen, tilanteet koetaan helposti stressaaviksi ja omat kyvyt puutteellisiksi. Tällöin vaarana on pystyvyyden tunteen heikentyminen entisestään. (Bandura 1997; 2001.) Keskeistä Banduran näkemyksessä on yksilön kokemus ympäristön olosuhteista. Yksilöt tulkitsevat tilanteita, miettivät ympäristön heille tuomia vaatimuksia, suunnittelevat toimintaansa ja arvioivat toimintansa mahdollisuuksia tietyssä ympäristössä. Erilaiset ympäristöt vaikuttavat yksilöön eri tavoin: ympäristössä vallitsevista arvoista ja mielenkiinnon kohteista riippuen, ne tukevat tiettyjä arvoja ja kykyjä. (Bandura 2001, 10–11.)

Toimijuutta tarkastellaan joissakin näkemyksissä sosiaalisiin rooliodotuksiin ja toisaalta omiin rooliodotuksiin vastaamisen näkökulmasta. Hitlin ja Elder (2007, 179–180) kuvaavat identiteetti-toimijuus-käsitteen avulla toiminnan yhteyttä sosiaalisiin odotuksiin ja rooleihin. Identiteetti-toimijuus kuvaa heidän mukaansa sitä, millainen kyky yksilöllä on täyttää sosiaalisia odotuksia vuorovaikutustilanteissa ja rooleissa, joissa toiminnan nähdään olevan sekä reflektiivistä että sosiaalista. Identiteetti-toimijuudessa toiminnan ajatellaan ohjautuvan sekä yksilön sisäisten odotusten että ulkoisen palautteen pohjalta. (Hitlin & Elder 2007, 179–180.) Rooliodotusten voidaan nähdä ohjaavan toimintaa. Hänninen (1999) liittää mallitarinoihin rooliodotukset. Hännisen (1999, 43, 51) mukaan mallitarinat, joita ihmisillä on tarve liittää osaksi henkilökohtaista mallitarinaa, kuvaavat sosiaalisia rooliodotuksia. Työ- ja toimintakyvyn muuttuessa niin kokemus itsestä toimijana kuin näkemys itsestä oman elämän subjektina ovat herkkiä uudelleenarvioinnin tarpeelle, jossa kohdin mallitarinat ja rooliodotukset voivat antaa mielikuvaa ja tukea näkemysten uudelleenarviointiin. Emirbayer ja Mische (1998) puhuvat toistavasta toimijuudesta viitaten sillä siihen, että käsitys itsestä toimijana säilyy tilanteiden muuttuessa. Tässä kohdin toimijuuden luonteen voi ajatella olevan identiteettejä säilyttävä ja ylläpitävä, johon vaikuttavat kokemusten

mukanaan synnyttämät skeemat. Toistavassa toimijuudessa aikaisemmat kokemukset toiminnasta ja ajattelusta ohjaavat rutiininomaista toimintaa. (Emirbayer & Mische 1998, 971–979.)

Gordon (2005, 114–115) sisällyttää toimijuuteen tunteen toimijuudesta. Toimijuuden tunne kuvaa yksilön mielikuvaa omista mahdollisuuksista, osaamisesta ja kyvyistä toimia. Toimijuuden tunne on vahva, mikäli henkilö kokee tehneensä itse päätöksen ja saaneensa vaikuttaa siihen. Toimijuuden tunne on heikkoa silloin, kun henkilö ei näe itseänsä sosiaalisessa ympäristössä niinkään aktiivisena vaan passiivisena toimijana. Tällöin toimijuudessa on kyse enemmänkin sosiaaliin odotuksiin vastaamisesta. Tässä kohdin on tärkeää miettiä, tulkitaanko mielen sisällä tapahtuva, niin sanottu hiljainen toimijuus aktiivisena toimintana vai nähdääkö se toimettomuutena. (Gordon 2005, 114–115, 123–124.) Siinä missä Gordon esittää toimijuuteen sisältyväksi kysymyksiä, kuten osaanko toimia tai voinko toimia, Hitlin ja Elder (2007, 176–177) sisällyttävät eksistentiaalinen toimijuus - määritelmäänsä kysymyksiä, onko minun lupa olla tai osaanko olla. Eksistentiaalinen toimijuus viittaa mahdollisuuksiin ja kapasiteettiin toimia itseohjautuvasti ja aloitteellisesti.

2.2.2 Elämäkulkutoimijuus

Tämän tutkielman kannalta erityisen tärkeä näkökulma toimijuuteen ammentaa elämäkulkututkimuksen traditiosta, jota esittelen seuraavaksi. Elämäkulkutoimijuuden tarkastelun avulla on mahdollista tehdä muutostilanteessa näkyväksi haastateltavien valintoja ja päätöksiä, jotka rakentavat heidän elämäkulkuaan. Elämäkulkututkimuksen näkökulmasta tarkasteltuna toimijuuteen liitetään ajallinen ulottuvuus (Emirbayer & Mische 1998; Hitlin & Elder 2007). Ajallisuus on toimijuudessa olemassa menneisydessä, nykyhetkessä ja tulevaisuudessa ja nämä toimijuuden ajalliset ulottuvuudet ovat kaikki läsnä samanaikaisesti. Menneisyys vaikuttaa yhtäältä toimintaan nykyhetkessä kuin myös siihen, millaisia mahdollisuuksia henkilö näkee tulevaisuudessa. (Emirbayer & Mische 1998, 963, 970.) Eteläpelto ym. (2014, 208) kokoavat yhteen elämäkulkututkimuksen perinteen toimijuuden näkökulmasta seuraavanlaisesti: toimijuus on valintoja ja tekoja, jotka ”rakentavat yksilöiden elämäkulkua”. Ajalliseen tarkasteluun sisältyy huomion kiinnittäminen erilaisissa konteksteissa tapahtuvaan vuorovaikutuksen ja sen dynaamisuuteen. (Eteläpelto ym. 2014, 208.)

Hitlin ja Elderin (2007) määrittelemä elämäkulkuaan liittyvä toimijuus -käsite kuvastaa sitä, millaisia päätöksiä ihmiset tekevät elämänsä käännekohtissa, millaisia pitkäaikaisia suunnitelmia heillä on kyky tehdä, sekä millaisia uskomuksia heillä on itsestään ja kapasiteetistaan saavuttaa tavoitteita. Heidän näkemyksessään menneisyyden merkitys on siinä, miten aiemmat kokemukset vaikuttavat nykyhetkessä muun muassa luomalla käsityksiä omista mahdollisuuksista. (Hitlin & Elder 2007,

182–184.) Elämäntulkun liittyvää toimijuutta tarvitaan, kun mietitään ja rakennetaan yksilöllisiä urapolkuja monimutkaisessa ja myös epävarmassa todellisuudessa (Eteläpelto ym. 2014, 209).

Ajallisuutta sisältävissä toimijuuden tarkastelun lähestymistavoissa on keskinäisiä eroja siinä, millä tavoin toimijuuden määrittelyn muoto suuntautuu aikaan. Hitlin ja Elder (2007) viittaavat pragmaattisella toimijuudella tilanteeseen, jossa toimijuus on nykyhetkeen sijoittuvaa, mutta jossa rutiininomainen toiminta ei sovellu tilanteeseen. Pragmaattisuus kuvaa kykyä innovatiivisuuteen tällaisessa tilanteessa. (Hitlin & Elder 2007, 176–178.) Toisin sanoen se on kekseliäisyyttä löytää uusia, toimivia keinoja toimia. Muutostilanne tai niin sanottu käännekohta edellyttää usein edellä mainittujen tekijöiden hyödyntämistä huolimatta siitä, millä tasolla muutosta koetaan, jotta käännekohdasta pääsee eteenpäin. Työ- ja toimintakyvyn muuttuessa ihmisen toiminta poikkeaa hänen tottumastaan rutiininomaisuudesta ja totuttu skeema kohtaa ikään kuin käytännön ristiriidan. Projektiivinen toimijuus (Emirbayer & Mische 1998, 984–971) suuntautuu nykyhetkestä tulevaisuuteen ja sillä tarkoitetaan, pragmaattisen toimijuuden tapaan, kekseliäisyyttä ja reflektiivisyyttä omaa ajattelua ja toimintaa kohtaan. Toimijuuden avulla voidaan kuvata henkilön mahdollisuuksia toimia muuttuvassa tilanteessa. Käytännöllis-arvioivassa toimijuudessa huomioidaan nykyhetken konteksti, mutta harkinta, päätöksenteko ja toimeenpano nähdään sidoksissa menneisiin kokemuksiin (Emirbayer & Mische 1998, 994–999).

Tässä tutkielmassa tarkastelen toimijuutta elämäntulkututkimuksen tapaan temporaalisena käsitteenä, johon sisältyy nykyhetkessä oman elämän ja kokemusten tarkastelua niin menneisyydessä kuin myös tulevaisuuteen suunnaten. Ajattelen yksilön aktiivisena toimijana, jonka yksilöllinen toimijuuden tunne on vahva tai heikko sen mukaan, millaisia toiminnan ja valinnan mahdollisuuksia hän näkee itsellään niin oman kyvykkyyden ja osaamisen kuin myös ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien puolesta. Ajattelen tähän tutkielmaan osallistuvien henkilöiden työuupumuskokemuksen elämänvaiheena, joka aiheuttaa työelämään katkoksen ja joka henkilökohtaisella tasolla merkitsee myös muutostilannetta, josta eteenpäin pääsemiseksi tarvitaan tietoista omien asioiden pohdintaa niin menneisyydessä, nykyisyydessä kuin tulevaisuuteenkin suunnaten.

2.2.3 Toimijuus ja työssä uupuminen

Tässä luvussa esittelen aiempia tutkimuksia koskien työuupumusta, toimijuutta ja toimintaa Salmisen ym. (2017), Hännisen (1999) ja Rikalan (2019) tekemien tutkimusten valossa. Salminen ym. (2017) ovat tutkineet narratiivisesti toimijuuden näkökulmasta työuupumuksesta toipumista. Heidän tutkimustuloksissaan työuupumuksesta kuntoutumisen edetessä, yksilön toimijuus samalla vahvistui. Työuupumus ja siitä toipuminen eivät olleet seurausta vain työhön tai yksilöön liittyvistä

tekijöistä, vaan lopputulos oli näiden yhdistelmä. Toimijuutta vahvistivat tukea antava työympäristö sekä persoonalliset piirteet. Myös Hänninen tarkastelee ihmisen ympäristöä suhteessa toimintaan. Hän näkee tilanteen vaikuttavan henkilön sisäiseen tarinaan, joka myös osaltaan vaikuttaa toimintaan. (Hänninen 1999.) Tulkintani mukaan sisäisen tarinan eheys suhteessa tilanteeseen mahdollistaa niin itsestä tuntuvan sopivaa kuin myös ympäristöön sopivaa toimintaa. Tässä mielessä sisäisen tarinan eheyden suhteessa tilanteeseen voisi ajatella tuottavan myös vahvaa toimijuuden tunnetta toiminnan mahdollisuuksien kautta. Hännisen (2004, 42) sanoin ”tosiasialliset elämäolosuhteet muodostavat tilanteen, jossa ihminen kulloinkin elää, ja joka luo sekä edellytykset toiminnalle että asettaa rajat, joissa toiminta on mahdollista”. Tilanteeseen Hänninen kuvaa kuuluvaksi esimerkiksi työhön, perheeseen ja terveyteen liittyvät konkreettiset tekijät sekä myös ihmisen toimintaa säätelevät säännöt ja lait, myös normit. Tähän tutkielmaan haastateltujen henkilöiden elämässä heidän tilanteensa on tullut työuupumuksen myötä muutos. Tarkastelen tässä työssä toimijuutta suhteessa heidän tilanteensa. Tilanteita käsitellään tämän tutkielman tarinoiden osalta työn, työyhteisön ja henkilökohtaisten merkitystenantojen, arvojen, mahdollisuuksien ja tavoitteiden sekä yksilön terveyden näkökulmasta.

Rikala (2013) on tutkinut väitöskirjatutkimuksessaan työssä uupuvien naisten masennusta sekä lisäksi hän tarkastelee työssä uupumisen prosessissa muotoutuvaa toimijuutta. Hän määrittelee toimijuuden ”yksilön neuvottelevaksi suhteeksi niihin sosiaalisiin järjestyksiin, joiden puitteissa hän elää ja toimii” (Rikala 2013, 53). Tutkimustuloksista käy ilmi, miten työn ongelmat yksilöllistettiin, ja miten osallistujat uupuivat ja masentuivat käydessään kamppailua tätä yksilöllistämistä vastaan. Rikala käytti tutkimuksessaan Matti Hyvärisen kehittämää odotusanalyysia tehdessään tarinallisia tulkintoja aineistostaan (omaelämäkerrat ja haastattelut). Odotusanalyysissa pyritään paikantamaan kohtia, joissa kertoja osoittaa vastaavansa odotuksiin ja analyysissa tehdään erottelua kerrottujen tapahtumien ja tapahtumia koskevien odotusten välille. (Rikala 2013, 6–8, 64–65.)

Rikalan (2013) tutkimustuloksissa osallistujien työolosuhteet muuttuivat aikaisempaa kuluttavimmiksi (muun muassa kiire ja lisääntyvät työtehtävät). Sairauslomalle jääminen oli osallistujien viimeinen vaihtoehto sen jälkeen, kun heidän toimintansa oli sisältänyt vastarintaa ja sinnittelyä ja myös irtiottoja esimerkiksi jättämällä työelämä. Toiminnan alkuvaiheessa osallistujat pyrkivät omalla aktiivisella toiminnallaan vaikuttamaan epäkohtiin työssängä. Tätä Rikala kutsuu poliittisesti toimijuudeksi. Muun muassa ongelmien vähättelyn ja mitätöinnin kohtaamisen, työyhteisössä saadun ”hankalan työntekijän” maineen ja sinnittelyn myötä henkilön aktiiviset pyrkimykset vaihtuivat toiminnan mahdollisuuksien rajautumiseen olemattomiksi. Rikala kuvaa tällöin syntynyttä toimijuuden muotoa ”en voi -toimijuudeksi”. Tällöin tapahtui myös katkos haastateltavien elämässä: he tekivät irtioton lopettamalla työnteon joko väliaikaisesti tai pysyvästi. Mikäli toimijuus tulkitaan toimintana aikaansaada muutos sosiaalisessa ympäristössä, sinnittely

näyttäytyisi hänen tuloksissaan toimijuuden ”rapautumisena”. Rikalan tulkinta toimijuudesta vastarinnan ja myös sinnittelyn keskellä on kuitenkin intensiivinen yksilön näkökulmasta. Vastarinta on näkyvää kamppailua työelämän käytänteitä vastaan, kun taas sinnittely on sisäistä kamppailua työhön liittyvien arvojen kanssa. (Rikala 2013, 149–150.) Tässä tutkielmassa on yhtymäkohtia Rikalan tutkimukseen osallistujien työuupumuksen ja masennuksen osalta sekä toimijuuden tarkastelun kautta. Rikala on käyttänyt aineiston keruussa puolistrukturoitua haastattelua ja omaelämäkertoja. Tässä tutkielmassa aineisto kerättiin narratiivisen haastattelun keinoin ja tarkastelen tarinoita merkitysten näkökulmasta odotusten sijaan.

3 NARRATIIVINEN METODOLOGIA LÄHESTYMISTAPANA

Esittelen tässä luvussa tutkielmani metodologista lähestymistapaa. Aloitan avaamalla narratiivisuutta lähestymistapana. Sen jälkeen esittelen pääpiirteissään Vilma Hännisen (1999) tarinallisen kiertokulun teorian, joka toimii tässä tutkielmassa väljänä teoreettisena viitekehyksenä. Tämän jälkeen kuvaan vielä Hännisen käyttämän sisäinen tarina -käsitteen, joka ohjaa ajatustani siitä, mistä näkökulmasta tarkastelen ja tulkitsen haastatteluja tarinoina analyysissa.

3.1 Narratiivinen lähestymistapa

Narratiivinen tutkimusote on väljä kehikko: erityisen tarkkarajainen ja yhtenäinen ajattelutapa se ei ole (Löytönen 2004). Narratiivista tutkimusta ja kertomuksellisuutta voidaan lähestyä tietämisen ja tiedon luonteen näkökulmasta tai sillä voidaan viitata tutkimustapoihin. Kertomuksen käsitteellä voidaan kuvata tutkimusaineiston luonnetta tai sillä voidaan viitata aineiston analyysitapoihin. Lisäksi kertomuksilla voidaan nähdä käytännöllisiä merkityksiä. Kerronnallisuus on ajateltu ihmiselle ominaiseksi tavaksi hahmottaa itseä ja todellisuutta sekä muodostaa tietoa ympäröivästä maailmasta. (Heikkinen 2018, 176.) Kertomukset ja kerronta ajatellaan narratiivisessa tutkimuksessa tiedon välittäjänä ja rakentajana (Heikkinen 2018, 172). Toisin sanoen narratiivisuus viittaa tapaan, jossa kertomusten kautta välitetään tuotettua tietoa tapahtumista ja kokemuksista (Heikkinen 2010, 143). Narratiivisuudelle ei ole olemassa suomen kielessä varsinaista käännöstä. Käsitteillä narratiivisuus tai tarinallisuus voidaan viitata tutkimukseen, jossa ymmärryksen välineenä käytetään kertomusta tai tarinaa. (Hänninen 1999, 15.) Tarina on olennainen käsite narratiivisessa tutkimuksessa. Tarinalla ajatellaan olevan ajallisesti määriteltävissä oleva alku, keskikohta ja loppu. Tarinaan sisältyy myös tapahtumakulku (toiminta), juoni. (Heikkinen 2018, 172–173.)

Narratiivinen tutkimus kasvatti suosiotaan Suomessa 1990-luvulla, jolloin kasvavassa määrin narratiivista lähestymistapaa käytettiin muun muassa tehdyissä väitöskirjoissa (Heikkinen ym. 2001). Narratiivinen tutkimus on kokoelma erilaisia lähestymistapoja, joissa tarinallisuus integroi käsitteitä ja teorioita muun muassa psykologiasta ja sosiaalipsykologiasta. Toisaalta narratiivinen tutkimus on nähty lähestymistapana vaihtoehtona positivistiselle ja empiristiselle tutkimukselle. (Valkonen 2007, 24.) Tieteenfilosofisilta lähtökohdiltaan narratiivisuuden on nähty kiinnittyvän sosiaalitieteissä ja psykologiassa muun muassa konstruktivismiin, sosiaaliseen konstruktioonismiin sekä kulttuurihistorialliseen koulukuntaan (Valkonen 2007, 25). Konstruktivismissa ajatellaan, että ihminen muodostaa tietonsa pohjautuen aikaisempaan tietoonsa ja kokemuksiinsa. Ihminen on aktiivinen tiedonrakentaja ja hän konstruoi myös käsitystä itsestään jatkuvasti. Tätä konstruointia voi kuvailla alati kehittyväksi tarinaksi, joka muuttaa muotoaan jatkuvasti. (Heikkinen 2018, 178.) Sosiaalinen konstruktioonismi edustaa näkemystä, jossa ollaan kiinnostuneita siitä, miten sosiaalista todellisuutta rakennetaan kielen avulla (Hänninen 1999, 27). Sosiaalis-konstruktivistiset näkemykset puolestaan tarkastelevat ihmisen toimintaa suhteessa ympäröivään maailmaan ja ajattelevat psyyken kehittyvän sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tai sosiaalisessa toiminnassa, jossa kielellisellä kuin myös ei-kielellisellä toiminnalla on omat merkityksensä (Hänninen 1999, 27–28). Kulttuurihistoriallinen näkökulma tarjoaa ymmärryksen tarinoiden merkityksistä kulttuurisessa ja historiallisessa kontekstissa. Kulttuurisesti ja historiallisesti kehittyneiden ja tuotettujen välineiden ajatellaan ohjaavan ihmisen kehitystä ja toimintaa. Ihminen syntyy tiettyyn kulttuuriin, jossa hän omaksuu tietynlaiset kulttuurisen perimän ja välineet, jotka siirtyvät sukupolvelta toiselle. (Hänninen 1999, 36.)

Bruner (2004) näkee tarinan olevan representaatio todellisuudesta, mutta se on myös väline ymmärtää ihmisen toimintaa ja kokemuksia, sekä toisaalta keino tarkastella ihmisen päämääriä ja merkityksenantoja. Bruner (1986, 12–14) jakaa tieteellisen ajattelun kahteen tietämisen muotoon: paradigmaattiseen tapaan tarkastella asioita, jossa korostuu loogis-tieteellinen ajattelu ja syy-seuraussuhteiden tarkastelu sekä narratiiviseen tapaan lähestyä asioita, jossa tietäminen rakentuu ihmisten kertomusten kautta. Bruner edustaa näkemyksissään konstruktivismia ja kognitiivisen psykologian suuntauksia, mutta lisäksi hänen näkemyksissään kulttuurilla on keskeinen rooli (Valkonen 2007, 27).

Polkinghorne (1995) kuvaa Brunerin ajatteluun pohjautuen kaksi erilaista tapaa lähestyä narratiivisen tarinan rakentamista. Narratiivisuudella voidaan tarkoittaa analyysitapaa ja aineiston analyysitavat jaetaan narratiivien analyysiin tai narratiiviseen analyysiin. 1) Narratiivien analyysissa kertomukset luokitellaan esimerkiksi teemojen ja kategorioiden avulla erillisiin luokkiin. 2) Narratiivisessa analyysissa uusi kertomus tuotetaan aineiston kertomusten perusteella eli tämä näkemys ei luokittele aineistoa, vaan aineistosta muodostetaan uusi kertomus, joka sisältää

olennaisia teemoja aineistosta. Tällöin tutkija rakentaa uuden tarinan analysoimalla kuvauksia tapahtumista, joiden perusteella syntyy uusi, juonellinen tarina. Narratiivisen analyysin tulos on jälkikäteen tehty kuvaus siitä, miten lopputulokseen on päästy. (Polkinghorne 1995, 6–8, 16.) Aineiston analyysissä käytän narratiivista analyysia, mutta hyödynnän analyysissä myös narratiivien analyysia viitaten edellä mainituilla yleiseen jaotteluun erilaisista narratiivisista analyysitavoista. Narratiivien analyysi, tarinoiden yksityiskohtien tarkastelu toimii samalla aineistosta tekemiäni tulkintojen tarkistuskeinona.

Tässä tutkielmassa käytän aineiston tulkintaa ohjaamassa Hännisen (1999) tarinallisen kiertokulun teoriaa, joka painottaa sosiaalis-konstruktivistisia näkemyksiä. Tarkastelen työuupumustarinoissa esiintyviä merkityksiä Hännisen kehittämän tarinallisen tutkimuksen kehityksessä. Tarinallisen kiertokulun teorian ydinkäsite on sisäinen tarina, jonka tarkastelun voi Hännisen (1999, 31) mukaan nähdä keinoksi tutkia mielen sisäisiä prosesseja. Tarinaa ei nähdä lähtökohdiltaan sosiaalisena tuotteena, mutta se rakentuu sosiaalisessa kontekstissa. Hänninen painottaa tarinallisessa tutkimuksessa analyysin kohdistamista tapahtumaketjuihin liittyviin merkityksiin huolimatta siitä, kohdistuuko tutkimus tarinallisen kiertokulun mallin käsitteisiin: sisäinen tarina, draama tai kertomus (ks. tarinallisen kiertokulun teoria, luku 3.2). Ajattelen työuupumustarinan kertovan jotain haastateltavan sisäisestä tarinasta ja toiminnan intentioista, jotka kiinnittyvät sosiaaliseen ympäristöön. Tarinan kertomisen näen samalla keinoksi tehdä haastateltaville itselleen näkyväksi heidän kokemuksiansa, oman elämän tilanteita ja tapahtumia sekä niille annettavia merkityksiä ja arvoja, joihin heijastuu ympäröivän kulttuurin ja yhteiskunnallisten tekijöiden vaikutus. Tarina on näin ollen keino kertoa ja tehdä ymmärrettäväksi tapahtumakulkuja sekä itselle että toisille.

Narratiivisessa lähestymistavassa keskeistä on perusajatus tarinoiden merkityksellisyydestä ihmisen olemassaololle ja toiminnalle (Hänninen 1999, 15). Kertomusten tutkiminen on luonnollinen tapa pyrkiä ymmärtämään ihmisiä ja heidän toimintaansa (Heikkinen 2018, 170). MacIntyre (2004, 253) kuvaa ihmistä luonnostaan, mutta ei sattumanvaraisesti, tarinoita kertovana, ja kulttuurin ja yhteisön nähdään vaikuttavan tarinoiden määräytymiseen. Hänninen kuvaa tarinalähestymistavan käyttöä elämänmuutosten tutkimisessä otollisena. Muutokseen sisältyvät tapahtumat saavat tarinan kautta juonen. Tarina ei ole tarina ilman juonta. (Hänninen 1991, 350.)

Hänninen (1991) kuvaa tarinaa elämänmuutoksen hallinnan välineenä, jonka avulla voidaan yhdistää menneisyys ja tulevaisuus juoneksi. Hän kuvaa sosiaalista tarinavarantoa ikään kuin mallitarinoiksi, jotka ovat syntyneet kokemuksen myötä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Sosiaalisesta tarinavarannosta, ja myös omaksi henkilökohtaiseksi muodostuneesta tarinavarannosta, haetaan mallitarinoiden avulla tukea tilanteessa, kun omat tulevaisuuden näkymät muutoksen vuoksi katoavat joko osittain tai kokonaan. Mallitarinoista haetaan apua ja vahvistusta

tulevaisuuden näköaloihin arvioiden, miten vastaavissa tilanteissa ”yleensä käy”. (Hänninen 1991, 350.) Hännisen (1999) mukaan ihminen voi muutostilanteessa tukeutua mallitarinoihin siinä mielessä, että niiden avulla voi hakea hyväksyntää omalle tilanteelle. Mallitarinan kautta ihminen voi kokea, että näin hänen tilanteessaan on sopivaa tai normaalia ajatella ja tuntea tai toimia. Hännisen tutkimustulosten perusteella toimintakykyä heikentävä sairaus pakottaa pohtimaan tulevaisuuden suunnitelmia uusiksi, koska aiemmat eivät enää toimintakyvyn muututtua olekaan välttämättä päteviä. Hänninen kuvaa edellä mainittua tilannetta tarinalliseksi haasteeksi, jossa henkilö saattaa hetkellisesti jäädä ilman tarinaa. Tilanne voi herättää ahdistusta, epätoivoa ja hämmennystä. (Hänninen 1999, 143–144.)

3.2 Tarinallisen kiertokulun teoria

Vilma Hänninen esittelee väitöskirjatutkimuksessaan (1999) tarinallisen kiertokulun teorian, jota on sittemmin käytetty laajasti erilaisissa tutkimuksissa ja lukuisissa pro gradu -tutkielmissa. Tutkimuksissa näkökulmina ovat olleet esimerkiksi 1) erilaiset muutostilanteet elämässä kuten minäkuvan muutos päihderiippuvuudesta toipumisessa (Ruisniemi 2006) ja työelämän muutoksissa pärjääminen (Järvensivu 2014), 2) identiteetti esimerkiksi media-ammattilaisen sisäinen puhe (Kurvinen 2015), sekä c) erilaiset kokemukset tarinallisesta näkökulmasta kuten vanhemman psyykinen sairaus lapsuudenkokemuksena (Jähi 2004), aikuissosiaalityön asiakkaiden kertomukset arjesta (Koskenalho 2013) ja kuntien johtoryhmän jäsenten työuupumiskertomukset (Summanen 2019).

Tarinallisen kiertokulun teoriassa kertominen nähdään keinona antaa kognitiivisia merkityksiä sisäisen ja ulkoisen vuoropuhelulle. Mallin avulla voidaan tarkastella tarinoiden erilaisia merkityksiä ihmisen elämässä. Teoria painottaa sosiaalis-konstruktivistisia lähtökohtia, joissa ihmisen toimintaa tarkastellaan suhteessa sosiaaliseen ympäristöön ja joissa ihmisen psyyken, ja samalla toiminnan ohjauksen prosessin, nähdään kehittyvän sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Hänninen kuvaa teorian peruskehikon tulevan Vygotskin ajattelusta, jossa ”yksilön ja yhteisön välistä jakoa” pyritään ylittämään. (Hänninen 1999, 27–28, 30.)

Tässä tutkielmassa tarinallisen kiertokulun teoria on väline aineiston tulkintaan ja se on tässä myös eräänlainen metodologinen viitekehys. Kyseinen teoria on tarinallisen kiertokulun tarkastelua yksilöllisestä näkökulmasta, mutta se kiinnittyy sosiaalisiin rakenteisiin, tilanteeseen (sosiaalimateriaalinen) sekä sosiaaliseen tarinavarantoon (diskursiivinen). Tarinallisen kiertokulun teoria tuo yhteen käsitteet: 1) kerrotut tarinat eli kertomukset, 2) sisäiset tarinat ja 3) eletty tai eletyn tarinan. Lisäksi teoriaan sisältyy olennaisesti tilanne ja sosiaaliset tarinavarannot. (Hänninen 1999, 19–23.)

Kertomuksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä esiintuotuja tarinoita, joita voi olla useita ja joiden esittämistapa on usein kielellinen, mutta se voi olla myös symbolien (esimerkiksi kuvat) avulla tuotettua. Kertomus on kerrottu tarina, joka kuvastaa erilaisia elämäntapahtumia tai tapahtumaketjuja. Sisäinen tarina ajatellaan mentaalisen prosessin, joka heijastelee niin yksilön tavoitteellisuutta kuin myös ajallisuutta. Mentaalisessa prosessissa ihminen tulkitsee elämäänsä ja merkityksiään. Sisäisen tarinan avulla menneisyys tulee ymmärrettäväksi, sen avulla määritellään tarinallista identiteettiä sekä visioidaan tulevaisuutta. Sisäiseen tarinaan sisältyvät myös yksilön päämäärien lisäksi arvot ja moraaliset periaatteet. Sisäinen tarina ”ohjaa ihmisen toimintaa elämän draamassa”. (Hänninen 1999, 20–23.) Kolmas tarinan muoto tarinallisen kiertokulun teoriassa on elettävä tai eletty tarina – myös Hännisen käyttämä draaman käsite viittaa tähän. Tällä viitataan laajemmin elämään ja elämiseen. Draama on toiminnallinen prosessi, jossa ihmisen pyrkimyksenä on toteuttaa ”sisäisessä tarinassaan muodostamia projekteja”. Toiminnalla on seurauksia, jota muuttavat ”tilanteen toimintaehdot” (situaatiota) ja sen myötä myös sisäistä tarinaa. (Hänninen 1999, 22; Hänninen 2004.)

Tarinallisen kiertokulun teoriassa käsite situaatio luo edellytykset ja rajat toiminnalle. Situaatio kuvastaa ihmisen elämäntilannetta kokonaisuutena sisältäen sen mahdollisuudet ja rajoitteet ja esimerkiksi sairastuminen muuttaa situaatiota. Oma situaatiota jäsennetään sosiaalisen tarinavarannon mallien avulla. Jäsennys kuvaa samalla itselle kerrottua sisäistä tarinaa, joka ohjaa toimintaa ja valintoja (draama). Sosiaalisella tarinavarannolla Hänninen tarkoittaa sosiaalisesti tuotettuja, kulttuurisia mallitarinoita, joita omaksutaan läpi oman elämän kohtaamalla niitä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä vaikkapa lehtiä ja kirjoja tai Internetiä lukemalla. Näiden sosiaalisen tarinavarannon tarinallisten mallien voidaan ajatella olevan ”oman elämän tulkintaan opastavia tarinamalleja”. Mieleen jäävät mallitarinat muodostavat yksilölle henkilökohtaisen tarinavarannon. (Hänninen 1999, 19–23, 50–51, 129.) Tässä tutkielmassa kohdistan mielenkiintoni työuupumustarinoissa tarinallisen kiertokulun teorian näkökulmasta sisäiseen tarinaan, situaatioon sekä myös sosiaalisiin tarinavarantoihin.

Sisäisellä tarinalla ja kerrotulla tarinalla, jota Hänninen kutsuu draamaksi, on erilainen tehtävä: ensinnä mainitun tehtävänä on organisoida omia psykologisia prosesseja, kun taas draama on dialoginen ympäristön kanssa ja sillä luodaan esityksiä ulkoisista kertomuksista, joissa huomioidaan ympäristön odotukset ja arvot. Eletyssä tai elettävässä tarinassa voi tulla ennustamattomia käännteitä, jotka aiheuttavat tarpeen arvioida uudelleen omia sisäisiä tarinoita: niiden tarkoituksenmukaisuutta ja tavoitteisiin johtavia keinoja. Eletyn tai elettävän elämän käännteet muokkaavat situaatiota. (Hänninen 1999, 2004.) Esimerkiksi mielenterveyssyistä johtuva muutos toimintakyvyssä vaikuttaa situaatioon ja tämä muutos vaikuttaa myös siihen, miten sisäinen tarina koetaan ja millaisia tulkintoja situaatiolle annetaan.

Hänninen (1999, 43, 51) kuvaa mallitarinoiden avulla sosiaalisia rooliodotuksia. Ihmisillä ajatellaan olevan tarve liittää henkilökohtainen tarina osaksi mallitarinaa. Hännisen (1999, 54) näkemyksessä sisäinen tarina on toimiva silloin, kun siihen sisältyvät tarinalliset projektit vastaavat tilanteen realiteetteja ja niiden tarjoamia mahdollisuuksia. Epärealistiset tarinalliset projektit voivat tuottaa epäonnistumisia ja pettymyksiä, kun taas ylirealistiset voivat kaventaa ja rajoittaa elämää. (Hänninen 1999, 54.) Toisinaan sisäinen tarina ja tilanne eivät täsmää yksi yhteen, jolloin syntyy tarve tarkastella omia tulkintamalleja itsestä ja ympäristöstä uudelleen.

Sisäinen tarina ei ole irrallinen kontekstista. Sen sijaan se käsitteenä yhdistää perinteisen kahtiajaon sen välillä, tarkastellaanko asioita yksilö- vai ympäristökeskeisesti. Näkemyksen mukaan kumpaakaan ei voi irrottaa toisistaan: ei yksilöä ympäristöstä eikä ympäristöä yksilöstä. (Hänninen 1999, 59.) Ihmistä ei nähdä ympäristöstä irrallisena tarinankertojana vaan kulttuuristen mallien nähdään muokkaavan sitä, miten kerrotaan ja miten tapahtumia koetaan. Ihminen ei ole kuitenkaan sidottu tulkitsemaan tapahtumia vain normatiivisten tulkintojen kautta, vaan ihmisellä on aina tietyllä tavalla vapaus käyttää omaa luovuutta tulkintoissaan. Vapauden määrä riippuu siitä, miten joustava ympäristö on hyväksymään erilaisia tulkintoja. (Hänninen 2004.)

Tässä tutkielmassa tarinallisen kiertokulun teoria tarjoaa analyysiin tarkasteluviitekehysten. Tarkastelun keskiössä on se, millaisia merkityksenantoja sisäiseen tarinaan ja tilanteeseen annetaan, millä tavalla sisäisiä tarinoita ja omia tulkintamalleja mahdollisesti uudelleen arvioidaan muutostilanteessa, joka työuupumuksen kautta syntyy. Tilanne muodostuu Hännisen mallissa ”todellisista” elämäolosuhteista, joissa ihminen elää tietyllä hetkellä. Siihen nähdään sisältyväksi esimerkiksi työhön ja terveyteen liittyviä tekijöitä, mutta myös yleisempiä tekijöitä, kuten lait ja säännöt. Sisäisen tarinan avulla tilanteelle voidaan antaa erilaisia tulkintoja ja se, miten sisäinen tarina koetaan, muokkaa tilannetta. Näin ollen tilannetta ei nähdä muuttumattomana vaan se voi muuttua toiminnan kautta. Tilanteessa tapahtuvat muutokset (kuten sairastuminen) haastavat ja rikkovat aiempia tulkintamalleja, mikä tekee muutostilanteesta oivallisen kohteen tarinalliseen tutkimukseen. (Hänninen 1999; 2004.) Tässä tutkielmassa työuupumus tuo mukanaan tilanteen muutoksen, jonka myötä syntyvä uudelleen arvioinnin tarve vaikuttaa sisäisen tarinan tulkintaan. Vaikutus näkyy myös toisin päin: sisäisen tarinan muokkaantuminen vaikuttaa tilanteen tulkintaan. Tilanteen muutos, työssä uupuminen, tuo mukanaan katkoksen työelämään, jonka myötä nousee tarve tarkastella omia tulkintamalleja niin menneisyyteen kuin tulevaisuuteenkin päin tarkasteltuna.

3.3 Sisäinen tarina

Tässä tutkielmassa ajattelen haastateltavien tarinoiden kuvastavan jotain heidän sisäisestä tarinastaan ja siihen liittyvistä merkityksenannoista. Sisäinen tarina on se tarina, jonka kerromme itsellemme (Hänninen 1999). Sisäinen-termi juontaa juurensa Vygotskin sisäinen puhe - käsitteeseen, jolla tarkoitetaan itselle puhuttua äänetöntä puhetta, joka punoo yhteen yksilöllisiä ja sosiaalisia merkityksiä. Sisäinen tarina viittaa mielen sisäisiin prosesseihin ja kuvastaa kokemusten organisoitumista tarinallisesti. Tarinat ovat keino jäsentää ja tulkita omaa elämää. Sisäisen tarinan kautta muodostuu tarinallisia merkityksiä siitä, miten tulkitsemme elämäämme. Nämä merkityksenannot eivät välttämättä ole aina täysin itselle tunnistettavia, vaan ne voivat osin olla automatisoituneita. Sisäinen tarina on ikään kuin mentaalinen prosessi, joka kuvastaa ajallisuutta ja tavoitteellisuutta – se tekee menneisyyden ymmärrettäväksi, toisaalta sen avulla voi suunnitella tulevaisuutta, se suuntaa ja ohjaa toimintaa tietoisien muokkaamisen kautta. Vaikkakin sisäinen tarina nähdään yksilön mielen sisäisenä prosessina, sen nähdään muodostuvan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, johon kulttuurin tarjoamat merkitykset vaikuttavat. (Hänninen 1999, 19–22, 30–31.)

Sisäisen tarinan prosessissa yksilö tulkitsee elämänsä tapahtumia sekä arvioi situaationsa tarjoamia mahdollisuuksia tarinallisten mallien avulla, jotka tulevat sosiaalisesta tarinavarannosta. Sisäinen tarina on toimiva niin kauan kuin se istuu situaatioon ja vastaa sen realiteetteja. (Hänninen 1999, 20, 54.) Sisäisen tarinan tehtävänä on myös ennakoida tulevaa ja se ohjaa ihmisen toimintaa: arvot ja tavoitteet ovat osa sisäistä tarinaa ja sisäinen tarina muokkaa käsityksiä siitä, miten tavoitteet ovat saavutettavissa. Ihmisen elämässä tapahtuu muutoksia, myös odottamattomia sellaisia, jotka haastavat sisäistä tarinaa. Muutostilanne edellyttää sisäisen tarinan uudelleenorientaatiota, joka taas vaatii tietoista elämän suunnan muutosta. (Hänninen 1999, 54.) Tarinoiden uudelleen muotoilussa sosiaalisen tarinavarannon tarinat toimivat mallitarinoina, joihin omaa tilannetta voi peilata. Ihmiselle on muodostunut kokemusten myötä myös persoonallinen tarinavaranto, joka mahdollistaa sen, että ihminen muokkaa ja valitsee, joskus myös vastustaa, kulttuurisen tarinavarannon malleja sen mukaan, miten ajattelevat sen vastaavan omia käsityksiä maailmasta tai omia aikaisempia kokemuksia. (Hänninen 2004, 44.)

Kuten Hännisen (1999) tutkimuksessa sairaus, oman oletukseni mukaan myös työuupumus luo elämäntarinaa katkoksen ja katkoksen ylittäminen edellyttää työuupumuksen ottamista mukaan osaksi omaa elämäntarinaa. Työuupumus voi lamaannuttaa toimintakyvyn, mikä voi herättää tarpeen miettiä omaa tulevaisuutta ja voi syntyä myös huolta omaa tulevaisuutta ja selviytymistä kohtaan. Uuden tarinan muodostaminen edellyttää muun muassa seuraavanlaisten kysymysten pohtimista: mistä sairaus johtuu ja mitä sairaus tarkoittaa tulevaisuuden kannalta (Hänninen 1999,

2004). Muutos luo haasteen omalle sisäiselle tarinalle, jonka vuoksi tarvitaan tarinallista uudelleenorientoitumista, joka mahdollistaa sisäisen tarinan uudelleen muotoilun (Hänninen 1999).

Nostan esiin seuraavaksi aikaisempia tutkimuksia, joiden lähestymistavoissa on samankaltaisuuksia tämän tutkielman kanssa. Hänninen (1999) kuvaa väitöskirjansa tutkimustuloksissa, miten työttömyyden kohtaaminen virittää tarinallisen uudelleenmuotoutumisen. Kertomusten juoni tekee näkyväksi sen, miten hänen aineistossaan ”työssäkävyn ihmisen” tarina muuttuu ”työttömän ihmisen” tarinaksi. Oleellisin käännöskohta oli henkilön kokemus umpikujassa olemisesta, jota seurasi uudenlainen elämänjäsenitys, tarinan muuntuminen ”työttömän tarinaksi”. Kun henkilö kohtaa työttömyyden, ”työssäkävyn” sisäinen tarina ei enää päde nykyhetkessä, mutta henkilöllä ei ole vielä tarinaa tämän tilalle. Se herättää erilaisia tunteita – hämmennystä ja pelokkuutta. Tässä vaiheessa tarvitaan myös tukea ympäriltä. (Hänninen 1999, 74, 112–113.) Hännisen tutkimuksen aineistossa muodostui työttömän tarina, mutta se ei pyyhkinyt kokonaan pois työssäkävyn tarinaa. Sen sijaan työssäkävyn tarina varjosti työttömän tarinaa. (Hänninen 1999, 117.) Tässä tutkielmassa haastateltavien tarinoiden ajatellaan peilaavan jotain heidän sisäisestä tarinastaan. Ajattelen sisäisen tarinan ja sen muokkautumisen ohjaavan yksilöiden toimintaa ja tavoitteiden muodostamista.

Valkonen (2007) on tutkinut masennuksen vuoksi psykoterapiaan hakeutuneiden ihmisten kokemuksia ja merkityksenantoja narratiivisesta lähestymistavasta käsin tarkastellen henkilöiden sisäistä tarinaa. Hänen tutkimuksessaan tarinallisen kiertokulun teoria, jossa sisäinen tarina on ydinkäsite, on tutkimuksen taustalla vaikuttava tieteenfilosofinen ja metodologinen jäsenitys. Valkonen toteaa (2014, 288–290), että hänen tutkimuksessaan sisäisen tarinan käsite osoittautui ”hedelmälliseksi tavaksi” tehdä näkyväksi ihmisten kokemuksia psykoterapiaan liittyen ja että se antoi nimenomaan yksilöllisen äänen terapiaan liittyviin odotuksiin, merkityksiin ja terapian vaikutuksiin suhteutettuna myös yksilön elämäntilanteeseen ja henkilökohtaisiin kontekstuaalisiin tekijöihin.

Turunen ja Hänninen (2014) ovat tutkineet keski-ikäisten naisten masennuspolkuja hyödyntäen väljänä teoreettisena lähtökohtana tarinallisen kiertokulun teoriaa. Heidän tutkimuksessaan masennustarinoiden keskiössä oli se, millä tavoin masennuksen ajateltiin muuttaneen omaa elämää ja millaisia merkityksenantoja sille annettiin osana omaa elämäntarinaa. Turunen ja Hänninen (2014) muodostivat aineistostaan kolme tarinatyyppiä, jotka he ovat nimenneet masennuspoluiksi: voimaantumis-, sinnittely- ja toivottomuuspolku. Kyseisissä masennuspoluissa masennus merkityksineen oli keskenään hyvin erilainen. Voimaantumispolussa masennuksen nähtiin sysänneen kohti myönteistä elämänmuutosta ja sen myötä itseymmärrys lisääntyi, tapahtui arvo- ja asennemuutoksia sekä jokapäiväisessä käytännön elämässä näkyviä muutoksia. Muutoksessa

tukea ja välineitä tarjosivat niin ystävät kuin terapiassa käydyt keskustelut. Sinnittelypolulla masennukselle annettava merkitys liittyi taakkaan, joka nähtiin pysyvänä. Taakan myötä elämä oli toisinaan ”veitsen terällä” olemista, mitä tuli arjessa toimintakykyisenä pysymiseen. Tämän polun kulkijoilla oli kuitenkin voimavaroja pitää masennus jollain tapaa aisoissa ja selviytymiskeinojen merkityksellisyys nousikin esiin tärkeänä tekijänä. Toivottomuuspolulla masennus nähtiin elämää murtavana tekijänä. Tämän polun kulkijoilla ei ollut henkisiä voimavaroja käytettävissään siinä määrin, että he olisivat niiden ja ulkoisen avun turvin odottaneet elämältään positiivisia asioita. Toivottomuuspolun kulkijoilla masennus hallitsi elämää. (Turunen & Hänninen 2014, 121–124, 131–132.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esittelen tutkielmani tutkimuskysymykset, kerron haastatteluaineiston keräämisen tavoistani ja erilaisista työvaiheista. Lisäksi esittelen käyttämäni aineiston analyysitavan sekä avaan analyysin tekemisen vaihe vaiheelta.

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkielmani tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia tarinallisia tapahtumakulkuja työuupuneet kuvaavat sisältyvän heidän työuupumuskokemuksensa?
2. Millaisia merkityksiä työuupuneet antavat tiluuaationsa muutokselle heidän sisäisessä tarinassaan?
3. Millaista toimijuutta sisältyy työuupuneiden kokemukseen työkyvyn muutoksesta?

Tavoitteenani oli löytää haastatteluista tarinatyyppjejä, joiden avulla tulee näkyväksi mielenterveyssyihin pohjautuva työkyvyn muutos elettyinä ja koettuna elämänvaiheena. Halusin ymmärtää, millaisia merkityksiä haastateltavat tälle ajanjaksolle omassa elämässään antavat. Tulkintojen väljänä teoreettisena viitekehyksenä toimii tarinallisen kiertokulun teoria (Hänninen 1999).

4.2 Haastatteluaineiston kerääminen

Tein tätä tutkimusta varten 17 haastattelua, jotka olivat kestoaltaan 1h – 1h40min. Ensimmäiset haastattelut tein toukokuussa 2019 ja viimeisen haastattelun ajankohta oli marraskuussa 2019. Olin alun perin asettanut tavoitteeksi toteuttaa 15-20 haastattelua. Minulla oli haasteita saada kasaan tämä määrä haastatteluista ja sen vuoksi haastattelujen toteutus kesti ajallisesti toukokuusta marraskuuhun. Haastateltavat löysin mukaan Facebookin erilaisten ryhmien kautta. Sain luvan laittaa joihinkin Facebook-ryhmiin haastattelukutsun, jota kautta sain yhteydenottoja ja pääsin sopimaan haastatteluista.

Haastatteluihin osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja lähettämässäni haastattelukutsussa (ks. liite 1) olen kertonut osallistujille, että haastattelut ovat luottamuksellisia, haastattelut nauhoitetaan ja että suojaan tutkielman teon kaikissa vaiheissa osallistujien anonymiteetin. Haastattelujen aikana haastateltavat saivat itse rajata, kuinka syvällisesti tai spesifisti kertoivat asioistaan. Haastattelukutsussa olen avannut lyhyesti tutkielmani aihetta. Sain viestejä henkilöiltä, jotka halusivat osallistua mukaan tutkielmaani, mutta joiden kanssa ei kuitenkaan haastattelua toteutettu. Kaikkia en ottanut mukaan sen vuoksi, että pidin kriteerinä käytyjä¹ työterveysneuvotteluja ja niitä kaikilla ei ollut käyty. Lisäksi yksi osallistuja jäi aineistoni ulkopuolelle, koska meidän ei ollut mahdollista tavata fyysisesti ja henkilö ei halunnut pitää haastattelua tapaamatta kasvotusten. Osallistujille on ennen haastattelua annettu tiedote tutkimuksesta, tietosuojailmoitus ja lisäksi osallistujat ovat allekirjoittaneet suostumuslomakkeen.

Tarkoitukseni oli tehdä kaikki haastattelut kasvokkain ja matkustinkin tekemään suurimman osan haastatteluista eri paikkakunnille. Neljä haastattelua toteutettiin videopuheluna. Olin ehkä hieman yllättynekin siitä, miten luonnolliselta videopuhelun kautta keskustelu tuntui puolin ja toisin. Näin jälkepäin ajateltuna videopuheluna toteutettuihin haastatteluihin syntyi mielestäni yhtä läheinen ja avoin tunnelma kuin mitä syntyi kasvokkain tapahtuneissa haastattelutilanteissa.

Olin tehnyt etukäteen itselleni haastatteluja varten kysymysrunгон. Kysymyksiä olin ryhmitellyt koskemaan eri vaiheita haastateltavan elämässä: ajanjakso ennen sairauslomaa, sairausloma ja työterveysneuvottelun ”aika” sekä sairausloman jälkeinen aika ja nykyhetki. Kysymysten hahmottelu etukäteen oli minulle keino pohtia, millaisia vaiheita osallistujat ovat mahdollisesti työkyvyn muutoksen ajanjakson aikana käyneet. Näiltä osin minulla oli ennako-oletuksia osallistujien kokemista vaiheista, mutta pyrin olemaan avoin ja ilman omia ennako-oletuksia sen suhteen,

¹ Työterveysneuvottelun oli alun perin tarkoitus olla tutkielmani keskiössä, mutta matkan varrella fokus siirtyi siitä pois, koska haastattelujen aikana se ei tapahtumana noussut merkittävään rooliin haastateltavien kertomuksissa kuin muutamalla henkilöllä.

millaisia sisältöjä osallistujien elämään haastattelua koskevalla ajanjaksolla on. Tällainen ennakkoletusten sivuun jättäminen onkin tärkeää narratiivisissa haastatteluissa. Laadullisiin tutkimusmenetelmiin erikoistunut psykologi Uwe Flick tekee eroa narratiivisen ja perinteisen teemahaastattelun välille kuvaten, miten teemahaastattelussa haastattelutilanteeseen voi muodostua asetelma, jossa kertoja ikään kuin odottaa, että häneltä kysytään ja hän vastaa. Narratiivisessa haastattelussa on tärkeää antaa kertojalle tarpeeksi vapautta kertoa oma tarinansa loppuun ja antaa heidän tehdä valintoja sen suhteen, mitä sisältöjä sisällyttävät tarinaansa, mitä he tuovat esiin. On myös hyvä huolehtia siitä, että haastateltavalla on tarpeeksi aikaa kertoa tarinansa, vaikka monta tuntia, mikäli tarpeen on. Tarinan kertojaa ei tule liiaksi keskeyttää. (Flick 1998, 103–104.)

Pyrin muotoilemaan omat kysymykseni haastattelijana sillä tavalla, etteivät ne sisältäisi oletuksia vaan olisivat puhtaasti kysymysmuotoisia. Onnistuin siinä mielestäni käytännön toteutuksessa pääasiassa melko hyvin. Edelliset ovat tärkeitä huomioita haastatteluja pitäessä, jotta haastattelija ei omalla roolillaan tai oletuksillaan vaikuta haastattelujen sisältöön ja jotta haastateltava kertoisi mahdollisimman oman näköisen tarinansa, kuten Flick tuo esiin. Flick (1998, 99–100) toteaa, miten narratiivisessa lähestymistavassa haastattelijan kysymykset eivät saa olla liian tiukasti vastauksia rajaavia, vaan kysymysten muotoilun pitäisi olla sen verran avoin, ettei se rajoita tarinan sisältöjä liiaksi. Toki haastattelijan on kysymyksillään huolehdittava siitä, ettei kertomus karkaa liian kauas varsinaisesta aiheesta, jota on tarkoitus tutkia. Kiinnostuin valtavasti osallistujien tarinoista ja koin heittäytyväni jokaiseen haastatteluun mukaan aidosti.

Minun ei loppujen lopuksi tarvinnut käyttää haastattelujen aikana varsinaisesti etukäteen tekemääni kysymyslistaa. Sen sijaan esitin kysymyksiä tavalla, millä sain suunnattua ajallisesti tapahtumia: ”Mitä tuolloin tapahtui?”, ”Millaista aikaa se oli elämässäsi?”, ”Haluaisitko kertoa vielä hieman tarkemmin?”. Tämä tapa noudatteli sitä, miten Flick on kuvannut narratiivista haastattelua. Flick (1998, 99–100) määrittelee haastattelijan roolia toisaalta passiivisena, toisaalta kertojaa rohkaiseva. Hänen mukaansa narratiivisilla kysymyksillä voi ohjata haastattelun kulkua ajallisesti: ”Kuinka kaikkia alkoi? Mitä sitten tapahtui? Mihin asia johti?”. Toki, jos kertoja alkaa jo aloituskysymyksen myötä kertomaan ikään kuin tarinaa, haastattelijan ei tule liiaksi keskeyttää tarinan kertojaa. (Flick 1998, 99–100.) Esittämieni kysymysten avulla keskustelun sisältöihin tuli pitkälti niitä asioita, joita olin etukäteen kysymyksissäni hahmotellut, mutta minun ei täytynyt esittää niitä varsinaisesti kysymyksinä osallistujalle.

Koin, että haastattelut sujuivat luontevasti ja melko pian haastattelujen alettua, tunnelma tiivistyi ja osallistujan kerrontaan tuli mukaan myös tunteiden jakamista ja niistä kertomista. Hänninen (1996, 137) tähdentää, miten haastattelutilanteen pitäisi olla mahdollisimman autenttinen siinä mielessä,

että osallistujan vastaukset olisivat mahdollisimman totuudenmukaisia ja kerrottu sillä tavoin, miten osallistuja puhuisi asiat tavallaan myös itselleen. Tämä edellyttää tutkijan ja osallistujan suhteen luottamuksellisuutta. Olin iloinen siitä, että onnistuimme mielestäni haastateltavien kanssa luomaan luottavaisen suhteen puhuessamme herkistäkin ja osallistujille henkilökohtaisista asioista.

Haastattelujen pitämisen myötä minulle valkeni, että ennako-oletukseni pitivät paikkansa sen suhteen, että osallistujien kokemuksista on eroteltavissa ajallisesti ja sisällöllisesti erilaisia vaiheita, joita ovat aika ennen sairauslomaa, sairausloma-aika ja nykyhetki sairausloman tai -lomien jälkeen. Haastattelujen aikana kerronta ei edennyt välttämättä kronologisesti siten, että yhdestä ajanjaksosta puhuttaisiin kerrallaan. Sen sijaan välillä kerronnassa palattiin aikaan ennen sairauslomaa ja välillä puhuttiin tulevaisuuden suunnitelmista. Tästä huolimatta puheesta on melko selkeästi eroteltavissa eri vaiheita koskevat kokemukset.

Käytin haastatteluiden tukena elämänviivätehtävää niissä haastatteluissa, joissa tapasimme osallistujan kanssa kasvokkain. Elämänviivätehtävä toteutettiin siten, että haastateltavat merkkasivat A4-paperille piirretylle viivalle tapahtumia ja tilanteita lähtien siitä hetkestä, kun he mieltävät työkykynsä alkaneen muuttua. Elämänviivätehtävä oli haastattelun aikana väline, jonka avulla tuntui luontevalta keskustella haastateltavan kokemuksista sekä luoda ajallista mielikuvaa haastateltavan kokemuksille. Elämänviivätehtävä toimi hyvänä runkona hahmottamaan ajallisesti tapahtumia sillä ajanjaksolla, jota haastattelu koski. Elämänviivätehtävää ei tehty videopuheluna pidetyissä haastatteluissa.

Haastatteluista ensimmäiset 13-14 haastattelua olivat sellaisia, että pystyin keskittymään jokaiseen haastatteluun erillisenä, uutena haastatteluna. Viimeisten haastattelujen kohdalla minusta alkoi tuntua, että aineiston saturaatio alkoi toteutua. Huomasin esimerkiksi, että tulkitsin jo haastattelujen aikana mielessäni, että nyt osallistuja puhuu tästä samasta asiasta kuin aiemmatkin haastateltavat. Minua itseäni hieman häiritsi, että aloin ajatella haastattelujen aikana näin. Jälkikäteen en kuitenkaan huomannut kyseisten haastatteluiden litteraatioissa eroa kysymysten asetteluissani verrattuna aiempiin haastatteluihin, joten siltä osin myös viimeiset haastattelut sujuivat hyvin. Mahdolliset tulkinnat, joita mielessäni jo haastattelujen aikana mietin, eivät siis näkyneet puheessani oletuksina osallistujalle päin.

4.3 Haastateltavat

Kaikki haastateltavat ovat työikäisiä: iältään alle kolmestakymmenestä aina lähemmäksi eläkeikää. Kaikki haastateltavat ovat naisia. Tämä ei ollut mitenkään lähtökohtaisesti tarkoitukseni, mutta henkilöt, jotka minuun ottivat yhteyttä haastattelukutsun perusteella, olivat kaikki naisia. Työssä uupuminen koskettaa Suomessa yleisemmin naisia kuin miehiä ja samoin naiset ovat miehiä kaksi kertaa enemmän sairauslomilla masennuksen vuoksi. Tilastojen mukaan naiset niin Suomessa kuin ulkomaillakin kärsivät miehiä enemmän työperäisestä väsymyksestä. Tätä eroa on selitetty muun muassa nais- ja miesvaltaisten alojen erilaisuudella sekä uupumuksen laadullisilla eroilla miesten ja naisten välillä. (Rikala 2013, 23–24.) Tämä on mielenkiintoista huomioiden tämän tutkielman aineiston naisvaltaisuuden – onko kyse sattumasta vai kertooko se jostain muusta.

Haastattelut ajoittuivat haastateltavien henkilöiden elämässä sellaiseen aikaan, että työkyvyn oli todettu muuttuneen ja sairausloma tai -lomina oli pidetty ja työterveysneuvottelu oli pidetty. Osa haastateltavista henkilöistä oli haastattelun pitämisen aikaan jo palannut täysi- tai osa-aikaisesti töihin tai olivat palaamassa lähiaikoina töihin. Muutama henkilö ei ollut haastattelun tekemisen aikaan mukana työelämässä.

Tämän tutkielman osallistujista 2/3 puhui itsestään työssä uupuneena ja tätä termiä oli käytetty myös työterveyshuollon kanssa yhteisenä nimikkeenä henkilön tilanteelle. Suurimmalla osalla haastatelluista henkilöistä oli virallisena diagnoosina masennus. Lääketieteellisissä diagnoosiluokituksissa ei ole omaa diagnoosiaan työssä uupumiselle. Työuupumus ei ole diagnosoitava sairaus, joten työuupuneiden kohdalla annettava diagnoosi on usein masennus (Vuorivirta 2008; Korhonen & Komulainen 2019). Kaksi haastateltavista kertoi kokevansa, että heille laitettiin diagnoosiksi masennus, jotta he voivat saada Kelan etuuden sairauslomalleen. Myöhemmin haastattelun aikana toinen heistä kertoi kuitenkin, että hän tunnistaa olevansa masentunut. Muutoin haastateltavat tunnistivat saamansa diagnoosin oikeaksi. Yksi haastateltavista kertoi, että hänen diagnoosinsa ei ollut masennus, mutta hän ei muistanut, mikä hänelle sairauslomaperusteeksi oli merkitty. Yhden haastateltavan diagnoosi ei ole tiedossa.

Olen koonnut taulukoinut (taulukko 1) tutkimukseen osallistujien diagnoosit, haastattelun keston sekä haastattelun toteuttamistavan.

Haastateltava	Diagnoosi	Haastattelun kesto	Haastattelutapa
H1	vakava masennus, toistuva masennus	1h40min	kasvokkain
H2	krooninen masennus	1h15min	kasvokkain
H3	masennus, myös kaksisuuntainen mielialahäiriö	1h25min	kasvokkain
H4	keskivaikea masennus	1h7min	kasvokkain
H5	masennus- ja ahdistushäiriö	1h25min	kasvokkain
H6	vakava masennus	1h35min	kasvokkain
H7	masennus	1h16min	kasvokkain
H8	masennus	1h10min	kasvokkain
H9	masennus	1h10min	kasvokkain
H10	keskivaikea masennus	1h8min	kasvokkain
H11	masennus	1h20min	kasvokkain
H12	keskivaikea masennus	1h7min	kasvokkain
H13	vakava masennus	1h30min	videopuhelu
H14	vakava masennus	1h	videopuhelu
H15	masennus- ja ahdistushäiriö	1h10min	videopuhelu
H16	ei tietoa (ei masennusdiagnoosi)	1h	kasvokkain
H17	ei tietoa	1h20min	videopuhelu

Taulukko 1: haastateltavien diagnoosit, haastattelujen kestot ja haastattelutavat.

4.4 Aineiston analyysi

Aloitin aineiston analyysin käyttämällä analyysitapana narratiivista analyysia (vrt. narratiivien analyysi, luku 3.1), jossa aineistosta muodostetaan uusi kertomus. Narratiivinen analyysi tarkoittaa myös kertomuksen holistista tarkastelua. Narratiivi voi olla tapa yhdistää yksittäiset tapahtumat kokonaisuuksiksi, tarinoiksi, jolloin tarina syntyy aineiston pohjalta, kun siitä tuotetaan tarinoita yhteisten teemojen mukaisesti (ks. luku 3.1). (Polkinghorne 1995, 12–13, 15; Heikkinen 2002, 16; Heikkinen 2018, 181.) Tässä tutkielmassa haastatteluaineisto ei varsinaisesti ole suoraan tarina,

vaan siitä rakennetaan analyysin avulla ensin jokaisesta haastattelusta yksittäisiä tarinakokonaisuuksia ja tämän jälkeen myös tarinatyyppejä, jotka kokoavat yhteen samanlaisia teemoja sisältäviä yksittäisiä tarinoita.

Toisaalta haastatteluaineiston voi tässä tutkielmassa ajatella olevan löyhästi tarinallinen jo valmiiksi, koska sille on tutkijan toimesta asetettu jonkinlainen aloitus- ja lopetuskohta (ks. luku 3.1). Elämänviiviatehtävän avulla keskustelua pyrittiin rajaamaan haastattelutilanteessa tutkittavan tiettyä elämänjaksoa koskevaksi ja haastattelujen aikana haastateltavien elämäntapahtumia ja kokemuksia tarkasteltiin pääosin tuon ajanjakson aikana. Näin ollen voidaan ajatella, että tuo kyseinen tarkasteluajanjakso on itsessään tapahtumineen jo yksi tarina sisältäen alun, keskivaiheen tapahtumat ja lopun, johon sisältyy jonkinlainen ratkaisu. Haastatteluissa aika ennen sairauslomaa käsitti tarinoiden alun, sairausloma kuvasi keskivaiheen tapahtumia ja sairausloman jälkeinen aika on tarinan loppuosa.

Aineiston analyysiprosessi alkoi haastattelunauhoitusten litteroinnilla. Litteroin kaikki haastattelut itse. Koin tärkeäksi tehdä litteroinnin itse, koska litterointi oli samalla minulle tavallaan ensimmäinen lukukerta jokaisesta haastattelusta. Huomasin, että jo litteroidessa minulle alkoi pulpahtella mieleen havaintoja aineistosta. Kirjoitin havaintoni muistiinpanoksi ranskalaisin viivoin samalla, kun tein litterointityötä. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 1 rivivälillä, Calibri 11 fontilla 340 sivua.

Litteroinnin jälkeen luin jokaisen haastattelulitteraation läpi muutamaan kertaan saaden niistä holistisen mielikuvan. Tämän lukukierroksen ajatuksena oli juonen hahmottaminen haastatteluista. Holistisen, juonellistavan lukukerran jälkeen kävin kaikki haastattelut läpi siten, että erittelin niiden sisällä ajanjaksot, jotka kertomuksissa koskivat vaiheita: aika ennen sairauslomaa, sairausloma, aika sairausloman jälkeen. Samalla nämä kolme vaihetta edustavat tarinoiden alkua, keskikohtaa ja loppua (ks. luku 3.1). Tällä tavoin jokaisesta haastattelusta muodostui oma yksilöllinen tarinansa. Mukailin tässä Hännisen (1999, 33) tapaa pelkistää kukin tarina ydintarinaksi ja tarkastella sen myötä tarinan kokonaisuutta ja juonta yksityiskohtien sijaan. Tämän jälkeen luin jälleen tarinoita uudelleen tehden havaintoja ja muistiinpanoja jokaisesta tarinasta seuraavilta osin:

1. Millainen juoni haastateltavien kertomuksista muodostuu?
2. Millaisia tarinatyyppejä on löydettävissä haastattelujen kertomuksista?
3. Millaisia tunteita, tulkintoja ja merkityksiä liittyy aikaan ennen sairauslomaa, sairausloma-aikaan ja sairausloman jälkeiseen aikaan?
4. Millaisia merkityksiä haastateltavat antavat työuupumiskokemukselleen?

Näiden havaintojen pohjalta jaoin samankaltaisuuksien osalta yksittäiset tarinat tarinoiden joukoksi. Tavoitteenani oli löytää tarinatyyppjä, joiden alle yksittäiset tarinat perustellusti sopivat. Tässäkin mukailin Hännisen (1999) tapaa koota tarinoista yhteen niin sanottu perustarina sen sijaan, että tarinoita olisi tarkasteltu ja esitelty yksittäisinä tarinoina. Näin tehtynä on mahdollista nostaa esiin yleistä heijastelevia kulttuurisia merkityksen antoja. (Hänninen 1999, 30–33.) Tarinatyyppit olen rakentanut sen perusteella, että tarinoissa on keskenään samankaltaisuuksia juonen sekä sen ympärille rakentuvien annettujen merkitysten osalta. Yksittäisissä tarinoissa on tarinatyyppin sisällä samankaltaisia tapahtumia ja merkityksenantoja, tunteita ennen sairauslomaa ja sairausloman aikana sekä lisäksi samankaltaisuutta löytyy tarinoiden lopputulemasta. Tarinoissa oli myös eroavaisuuksia, mitä tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin aineistoa olisi halunnut koodata läpi. Olen pyrkinyt keskittymään tulosten esittelyssäni tarinoiden keskinäisiin samankaltaisuuksiin tunteissa, merkityksenannoissa, tilanteissa ja tapahtumissa, jotta ydintarina tulee esiteltyä selkeästi. Mukaan olen nostanut myös yksittäisten tarinoiden välisiä eroavaisuuksia tai yksityiskohtia sen mukaan, miten olen nähnyt ne relevanteiksi kuvatessani tarinatyyppiä.

Seuraavaksi kävin aineiston koodaamalla systemaattisesti läpi. Tätä vaihetta voisi nimittää narratiivien analyysiksi (ks. luku 3.1), koska tarkastelin tässä vaiheessa yksittäisiä haastatteluja ydintarinoina, jotka olin holistisen lukukerran jälkeen juonellistamis-lukukierroksella tuottanut. Koodaus oli samalla tarkistuskierron niin yksittäisten ydintarinoiden kuin myös tarinatyyppien sisältökuvauksiin. Holistinen tarkastelutapa, juonellistaminen (ks. Polkinghorne 1995) ei ole yksinään riittävä tapa tuomaan esiin tarinoiden episodeja ja merkityksenantoja. Näin olen hyödyntänyt analyysissä myös koodausta, jotta olen voinut tarkastella aineistoa holistista näkökulmaa yksityiskohtaisemmin. Lieblich ym. (1998) nimeävät tällaista kategorisen ja holistisen näkökulman yhdistämistä tutkimuksessa analyttiseksi sillaksi. Tällä tavoin voidaan varmistaa, että holistisen näkökulman rinnalla aineistoa tulee tarkasteltua myös yksityiskohtaisemmin selittävien tekijöiden osalta.

Aineiston koodauksen tein seuraavasti: tilanteet, tunteet ja merkityksenannot sairauslomaan johtaneena aikana, sairausloman aikana tunteet, selviytymiskeinot ja merkityksenannot, sairausloman jälkeiset tapahtumat, tavoitteet, tunteet ja merkityksenannot. Koodaus havainnollisti aineiston sisältöjä siinä määrin, että sain perustellusti muodostettua tarinatyyppit, joita Tutkimustulokset-luvussa esittelen tarkemmin. Aineiston käsittelytapani mukailee Turusen & Hännisen (2014) tapaa lähestyä heidän aineistoaan keski-ikäisten naisten masennuspolkua tutkiessaan.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän tutkielman tutkimustuloksia ovat tarinatyyppit, joita olen rakentanut aineistosta. Tarinatyyppejä syntyi aineiston pohjalta kaksi: irtiottotarina ja voimaantumistarina. Lisäksi yksi haastatteluista jäi erilleen muista, sillä se erosi kahdesta edellä mainitusta tarinatyyppistä sisältönsä puolesta. Olen avannut myös tämän yhden erillisen tarinan ja kuvaan sitä luopumistarina.

5.1 Irtiottotarina: työyhteisön ristiriidoista ja vaatimuksista itselle riittävyteen

Tässä tarinatyyppissä muutokseen sysäsivät yhteentörmäykset ja ristiriidan kokemukset työympäristössä. Tarinatyyppin juoni muodostuu siitä, että haastateltavat kokivat työympäristössään, työyhteisössään ja töissään ristiriitoja ja epäkohtia siinä määrin, että he tulkitsivat olevansa riittämättömiä työympäristössään. Tämä tulkinta oli kuitenkin ristiriidassa heidän oman näkemyksensä kanssa siinä, millaiseksi työntekijäksi he itsensä näkivät osaamisen, taitojensa ja vahvuuksien puolesta. Tämä ristiriita herätti hämmennystä, toisaalta pettymystä ja suuttumustakin. Ristiriidat ja yhteentörmäykset kuvastivat kohtaamattomuutta työnantajan kanssa, johon sisältyi epäluottamusta ja asioista ei ollut mahdollista neuvotella. Edellä mainitut tekijät kapeuttivat toiminnan mahdollisuuksia ja ne myös koettiin uupumusta aiheuttaviksi tekijöiksi. Kohtaamattomuudella tarkoitan tässä yhteydessä ja myös seuraavissa alaluvuissa sitä, että työntekijän tarpeet, tavoitteet, päämäärät tai toimintatavat eivät täsmää vastaaviin työnantajan kanssa. Kohtaamattomuutta syntyy käytännössä siten, että keskustelu ei ole avointa, luottamuksellista ja yhteistyöhön pyrkivää vuorovaikutuksessa työntekijän ja työnantajan välillä. Tämä johtaa tässä tarinatyyppissä siihen, että haastateltavat eivät koe tullessaan kuulluksi työyhteisössä ja he eivät myöskään koe, että heidän on mahdollista toteuttaa työssään heille itselleen tärkeitä asioita.

Tarinoissa muutos, irtiotto, toteutui useimmiten käytännössä siten, että haastateltavat vaihtoivat työpaikkaa. Koskien aikaa ennen kuin he tekivät muutoksen, tarinoissa kuvattiin perusteluja, miksi oli syytä vaihtaa työpaikkaa ja tehdä irtiotto. Perustelut tekivät itselle näkyväksi, miksi muutos oli tarpeellinen. Uudessa työpaikassa he eivät koe vastaavia ristiriitoja kuin aiemmin. Heillä syntyi kohtaamista uuden työnantajan kanssa. Uudessa työpaikassa he kokivat olevansa riittäviä niin itsensä kuin työnantajankin silmissä. Tähän tarinatyyppiin sisältyy kaksi haastattelua, joissa lopputulemana haastateltavat eivät olleet vielä löytäneet uutta työpaikkaa, mutta joissa haastateltavat näkivät tulevaisuutensa positiivisena ja uskoivat vielä löytävänsä uudenlaisen paikkansa työelämästä.

Seuraavaksi esittelen tämän tarinatyyppin tarkemmin ottaen siten, että tarina on jaoteltu suunnilleen aikaan ennen sairauslomaa, sairausloma-aikaan sekä sen jälkeiseen aikaan, joissa avaan haastateltavien kokemia tunteita, merkityksenantoja ja tapahtumia. Tähän tarinatyyppiin lukeutuvat mukaan yksitoista haastattelua seitsemästätoista (H1, H4, H5, H6, H7, H10, H11, H13, H15, H16, H17).

5.1.1 Ennen sairauslomaa: situaatio alkaa muuttua

Kuvailen seuraavaksi, millaisia tapahtumakulkuja, merkityksiä ja tunteita haastateltavat toivat esiin tarinoissaan ajassa ennen sairauslomaa.

5.1.1.1 Tyypillinen uupuja: olen tunnollinen, suoritan, innostun

Haastateltavat kuvasivat tarinoissaan aikaa, jolloin he eivät olleet jääneet vielä sairauslomalle, sen ajan sisältämien erilaisten oireiden, niiden mahdollisten syiden sekä tuntemusten kautta. Väsymyksen kasvaminen ja sen myötä oman toiminnan muuttuminen töissä oli haastateltaville tilanteena uusi ja se haastoi heidän sisäistä tarinaansa. Tilannettaan ennen sairauslomaa haastateltavat jäsensivät sosiaalisen tarinavarannon mallien (ks. Hänninen 1999) avulla. Toisin sanoen, he vertasivat itseään malleihin ja mielikuviin siitä, millainen uupuja tyypillisesti on. Vertailulla he hakivat tilanteeseensa perusteita, syitä ja selkeytystä – kokemus haluttiin tehdä itselle ymmärrettäväksi. Kuormittuneisuuttaan ja uupuneisuuttaan he vertasivat muiden uupuneiden kokemuksiin siitä, miten uupumus on heillä edennyt, toteutunut ja miten siitä on toivuttu. Tietoa uupumuksesta, sen synnystä ja syistä he olivat hakeneet lehtiä, Internetiä ja kirjoja lukemalla. Lisäksi haastateltavat kertoivat jakaneensa kokemuksiaan myös keskusteluissa samoja kokeneiden kanssa, mistä he olivat hakeneet ja saaneet tukea omaan tilanteeseen. Näistä sosiaalisen tarinavarannon malleista haastateltavat tunnistivat tyypillisen uupujan piirteitä, jotka he kuvasivat itseensä sopiviksi. He kuvaavat itseään tunnollisiksi, kilteiksi, työorientoituneiksi ja suorittaviksi, toisinaan myös ylisuorittaviksi:

”Et mähän oon tämmönen tyypillinen kiltti ylisuorittaja, kympin tyttö aikanaan, kirjoittanut 6 ällää ylioppilaaks. Et kyllä mulla on todellakin taipumusta tällaseen.” (H4)

He kertoivat olleensa innostuneita töistään ja kuvasivat työmotivaationsa hyväksi. Henkilökohtaisen työkuorman haastateltavat kertoivat olevan suuri. Luonteenpiirteitään ja taipumuksiaan he pitivät osaltaan syynä siihen, miksi työkuorma oli töissä suuri ja sen he näkivät vaikuttaneen jaksamisen hiipumiseen. Itselleen he kuvasivat olevan tyypillistä se, että he ”haalivat” useita asioita samaan aikaan tehtäväksi, esimerkiksi opiskelivat ja tekivät täysiaikaisesti töitä. Seuraavissa aineistoviitteissä kuvautuvat vastuun- ja velvollisuustuntoisuus, tunnollisuus ja suorittaminen

paneutumisenä, jotka on nähty työuupumusta kasvattavina yksilöllisinä piirteinä ja työtapoina (Hakanen 2004; Rikala 2013).

"Mulla oli älyttömän hyvä työmotivaatio. Mähän olisin halunnut tehdä kaiken. Ja yritinkin tehdä, hyvin kovasti yritin tehdä kaikkeni. Mut et onhan se sellaista mistä helposti uupuu, jotka on kaikkivoipaisia ja vain minä ja tällä tavalla suorittaa. Ja sitten kun mä olin ollut sitä mieltä, että mä ihailin ihmisiä, jotka jaksoivat tehdä töitä 24/7. Se oli ihan mieletöntä, että vau, että ihmiset jaksavat tehdä. Et se oli se tavoite." (H6)

"Varmaan aika nuoresta alkaen on omaksunut sen suorittajaminän survival-moodiksi ja sit ku sen yhdistää tietynlaiseen tunnollisuuteen, herkkyyteen ja tiedostavuuteen ja ylitekemiseen niin eihän se sinänsä ihme. Siis vähän jälkikäteen kun katselen, niin ei se mikään yllättävä yhtälö oo [= että uupuu]. Sit kun siinä oli vielä tää opiskelu ja työ yhtä aikaa." (H1)

"Mulla on varmaan ne kaikki työuupujan luonteenpiirteet, mitkä joka ikisellä varmaan on, jotka menee lääkäriin sitä valittaen. Et kun mä oon vähän liian kiltti. Että kyllä mä teen. Että se ei:n sanominen on vähän vaikeeta. Ja sitten se, että kun innostuu tai haluaa tehdä sen työnsä hyvin ja haluaa et siitä kiitetään ja jos ei kukaan tee, niin kyllä minä teen ja et oon vaan semmonen. Ja varsinkin, jos tehdään jotain sellaista, mikä kiinnostaa ja mikä oikeesti tuo imun siihen, niin se, et sitä tekee vähän liikaa. Niin siit tavallaan innostuu vähän liikaa. Et se, että miten että olenko mä jotenkin, että onks mä itse aiheuttanut sen itelleni, niin varmaan 60-70% joo ja loput tulee sitten sieltä ulkopuolelta." (H7)

Toisaalta sosiaalisen tarinavarannon perusoletuksia uupujasta, kuten seuraavassa aineistoviitteessä "kympin tyttöjä", haastateltavat tarkastelivat myös kriittisesti suhteessa itseän. He kokivat tarpeelliseksi etsiä itseän sopivaa määritelmää: olenko uupuja siten, kuten yleisesti ajatellaan vai enkö ole.

"Musta siis tuntuu, et jotenkin tuntuu, että tossa työuupumuskeskustelussa on kauheesti vallalla se, että ne on sellaisia kymppin tyttöjä, jotka ei vaan pysty täs pärjäämään. Mutku mä oon aina ollut. No mä oon kyllä tavallaan pärjännyt aina hyvin esimerkiksi koulussa tai muuta. Mut mä oon aina ollut vähän semmonen tyyppi, et joka tekee asiat hyvin, mut menee sieltä, missä aita on matalin. Et tollanen ei ollenkaan jotenkin sovellu siihen mun." (H11)

5.1.1.2 Situaation muutos häiritsee työssä selviytymistä

Haastateltavien työntekoa ja tavoitteiden saavuttamista työssä ohjasivat tunnollisuus ja pyrkimys saada asiat hoidettua. Suuren työmäärän he kokivat johtaneen lopulta siihen, että negatiiviset tunteet ottivat aiempaa enemmän valtaa heidän mielessään. Samalla he alkoivat mieltää tilaation erilaiseksi kuin aiemmin. Tähän liittyen he kuvasivat uniongelmia, voimistuneita ja toistuvia vatsa- ja pääkipuja, kognitiivisten toimintojen muuttumista, kuten muistin heikentymistä sekä aloitekyvyn laskua. Edellä mainitut oireilut vaikuttivat myös heidän toimijuuden tunteeseensa laskevasti. Seuraava aineistoviite on kuvaava siinä, miten haastateltava koki hänen kyynistyneisyytensä vahvistuneen työn kuormituksen kasvaessa. Toisaalta viitteestä käy ilmi, miten haastateltava yritti sinnitellä annetuissa aikatauluissa ja saada työt tehdyksi tukalasta työtilanteesta huolimatta.

”No ennen sitä [=kuormitushuippua työssä] työmotivaatio oli siis hyvä ja olin tunnollinen ja täsmällinen. Ja kyllähän tän koko tän projektin aikanakin pyrki olemaan tunnollinen ja täsmällinen ja että pyrki tekemään ne asiat. Että ne on tehty aikamäärään mennessä. Mut sit kun sitä tuli sitä liikaa oli sitä työtä, sit se väsymys, kiukkuisuus, ärtyisyys ja sit koko se persoona muuttui. Et ihan mistä vaan saattoi räjähtää ja sanoo sitten pahasti ja sitten että anteeks, en mä sulle tarkoittanut, tää työtilanne on vaan tämmönen. Ja sit muuttui tosi semmoseks negatiiviseks ja kyyniseks.” (H16)

Haastateltavien toimijuuden tunne heikentyi ja samalla, kun heille ilmaantui erilaisia oireita, alkoi myös omien töiden hallinta heikentyä. Toimijuuden tunnetta heikensi myös heidän pieneksi kokemansa mahdollisuudet vaikuttaa omaan työmäärään. Heidän toimintaansa alkoivat ohjata pyrkimykset selvittää, vaikka työmäärä olisi suuri. Tilanne johti lopulta haastatelluilla sairausloman tarpeeseen. Toimijuuden tunne alkoi olla heillä ennen sairauslomaa kiikun kaakun, koska mikään, mitä he tekivät, ei tuntuneet heistä riittävältä työympäristössä. Heidän toimijuutensa alkoi näyttäytyä toiminnan osalta pyrkimyksinä selvittää ja omat keinot aktiivisesti vaikuttaa omaan tilanteeseen olivat vähäiset. Rikala (2013) kuvaa omassa tutkimuksessaan tätä vaihetta sinnittelyvaiheeksi, jota kuvastavat pyrkimykset selvittää ja sinnitellä tilanteessa, jossa loppujen lopuksi itsellä on vähäiset vaikuttamisen mahdollisuudet. Haastateltujen työn tekoa leimasi selviytymispyrkimys:

”Et jotenkin siihen vaan tottu siihen, että tää nyt vaan on tällasta. Että me vaan yritetään selvittää tästä päivästä. Siitä me monesti puhuttiin, että me nyt vaan selvittää tästä ja ollaan tyytyväisiä siihen, että kaikki me ollaan hengissä. Kaikki yritti parhaansa tehdä, mutta sitten tuntui, että se ei riitä.” (H13)

Haastateltavien näkemykset itsestään ammatillisina osaajina törmäsi joiltain osin ulkoisiin odotuksiin ristiriitojen muodossa. Ammatillisen osaamisen haastateltavat näkevät itsellään riittävänä, mikä on toimijuutta ja toimintaa mahdollistava tekijä. Toisaalta haastateltavat kertoivat työnantajan odottavan

laadukasta työn tulosta, mikä loi entisestään heille paineita ja haasteita työssä selviytymiseen epäselvien tavoitteiden lisäksi.

”Siis siinä oli tiettyjä työtehtäviä, joista, jotka joista mä mielestäni ihan hyvin suoriuduin ja jossa ei pitänyt olla mitään. Mut se ei kelvannut tälle työnantajalle. Et hän joka kerta niistä huomautti, et ne olis pitänyt tehdä jollain tietyllä tavalla, vaikka se lopputulos oli ihan sama. Ja et se ei vaikuttanut tavallaan mihinkään.” (H4)

”Siellä painotettiin hirveesti ja että pitää tehdä tosi priimaa työtä, tottakai pitääkin--- Siellä oli kaksi johtavassa asemaa olevaa henkilöä, jotka oli niinku yö ja päivä. Et molemmat tosi hyviä siinä omassa asiassaan, mut heillä oli täysin erilaiset näkemykset. --- Mut et se johto oli, et jotenkin tuntui, et saattoi tulla ihan mitä vaan. Eikä tiennyt oikein, että mitä odottaa. Ja sit se jonain päivänä sä teet jotain, mitä sulle on käsketty. Ja sit seuraavana päivänä sanotaan, et ei, et tää oli nyt huonosti. Et pitää tehdä eri tavalla. Ja sit kaikki on ihan sekaisin siitä, et kun ei oikein tiedä. --- Mä selviydyin ihan hyvin, koska mä sain aina tosi hyvää palautetta. Mut se oli koko ajan tosi epävarmaa. Kyl mä hyvin selviydyin, mut se tavallaan vei sen kaiken energian, et pystyi pitämään sen paletin kasassa.” (H11)

Tarinoissa haastateltavat luottivat osaamiseensa, mikä mahdollistaa toimijuutta. Toimintaan sisältyy oman osaamisen kautta tässä mielessä pystyvyyttä. Uupumisen syitä he eivät näe juontuvan ammatillisesta osaamattomuudesta käsin. Haastateltavat kokivat selviytyvänsä töistään osaamisen näkökulmasta hyvin. Ammatillisessa itsetunnossa ei näin ollen näkynyt erityisiä laskemisen merkkejä uupumuksen kasvaessa. Sairauslomaa edeltäneessä työympäristössä syntyi kuitenkin haastateltavilla hämmennystä aiheuttavia kokemuksia: töissä tuli esiin tilanteita, joissa aiemmin he olivat kokeneet osaamisensa riittäväksi, kun nyt vastaavassa tilanteessa he olivat törmänneet tilanteeseen tai tilanteisiin, joissa he eivät löytäneet sopivaa tapaa toimia. Tunne toiminnan epäsovivuudesta nousi haastateltavilla työympäristöstä tulevasta palautteesta, kuten seuraavassa aineistoviitteessä käy ilmi.

”[Aiemmassa työpaikassa oli kokemus, että] Tää on mahtavaa, että mä pääsen näyttämään, että mitä mä osaan. Että mä jotenkin koin ite siinä semmosta ylpeyttä, että mä osaan tän. Tän mä osaan tosi hyvin. Mut sit jotenkin se meni sitten tässä toisessa työpaikassa niin, että musta tuntuu, että ne mun keinot ei enää riittänyt. Siellä oli muutama haastava tapaus, jotka ei halunnut tehdä yhtään mitään. Ja sit mun ratkaisu siihen oli [tietynlainen]. Ja sitten muut [kollegat] koki sen, että ne ei tykännyt siitä ollenkaan. --- Että mun olis pitänyt tehdä jotain muuta. Sit mä en ite keksinyt, että mitä mun ois pitänyt tehdä. --- Et en tiitä, mitä mun ois pitänyt tehdä. Enkä mä vielääkään tiedä, että mitä mun ois pitänyt tehdä.” (H13)

Hämmennys syntyi haastateltavalla siitä, että aiemmin vastaavaa työtä toteuttaessaan toisella työntajalla – monilla useamman vuoden ajalta, pitkän työuran tehneenä – hän ei ollut törmännyt epävarmuuden kokemiseen vastaavassa tilanteessa. Sen sijaan hän oli tuntenut työn olevan osaamisen puolesta hyvin hallinnassa ja hän on voinut luottaa ammattitaitoonsa. Osaamattomuuden kokemus osoittautui haastateltavien tarinoissa hetkelliseksi liittyen johonkin tiettyyn tilanteeseen ja siinä toimimiseen tietyssä ympäristössä tulkittuna. Epävarmuus osaamattomuudesta oli haastateltaville uusi, mikä nousi heidän kokemuksensa mukaan ympäristön odotuksista, jotka eivät vastanneet heidän omia, kokemuksen kautta syntyneitä, sisäisiä mallitarinoita itsestä toimijana jossain tietynlaisessa tilanteessa. Edellä kerrottu kuvastaa samalla sitä, miten haastateltavan sisäinen tarina kohtaa ristiriidan tilanteiden kanssa (ks. Hänninen 1999, 54), jolloin sisäinen tarina ei ole toimiva nykyisessä kontekstissa. Haastateltavan mallitarina itsestä ja toisaalta itselle kerrottu sisäinen tarina on syntynyt vastaavista ammatillisista tilanteista, joissa he ovat olleet ja kuinka he niissä tilanteissa ovat toimineet ja mikä toiminnan lopputulos on ollut. Aiemmin lopputulos on ollut riittävä, mutta tällä kertaa sitä ei nähty haastateltavien ympäristössä siten. Se oli omiaan herättämään ristiriidan kokemusta sekä epävarmuutta haastateltavilla heidän riittävydestään. Ristiriidan kokemus oli yksi tarinoissa esitetty peruste siihen, miksi työympäristön sopivuutta itselle alettiin myöhemmin kyseenalaistaa. Tilanne edellytti myös sisäisen tarinan tasolla ristiriidan eheyttämistä, joka muokkaa sisäistä tarinaa.

5.1.1.3 Kohtaamattomuus työnantajan kanssa luo ristiriitoja

Koskien aikaa ennen sairauslomaa, haastateltavat kuvasivat tarinoissaan heidän uupumusoireitaan sekä sitä, millä tavoin he mielsivät omien piirteidensä myötävaikuttaneen uupumisen syntymiseen, kuten edellä olen tuonut esiin. Tämän lisäksi he kuvasivat työympäristössään piirteitä, tapoja ja tavoitteita, jotka edesauttoivat heidän mielestään uupumisen syntymistä. Haastateltavat näkivät työuupumuksensa syitä työympäristön piirteissä, mutta toisaalta he kokivat olevansa epäsopivia niihin piirteisiin, joita työnantaja heiltä työntekijänä odotti. He eivät esimerkiksi halunneet tehdä määrällisesti suurta työmäärää jaksamisensa varjolla. Rikala (2013) tuo esiin, miten työelämän haasteet tai ongelmat yksilöllistyvät työssä uupumisen prosessissa. Jaksamisen haasteita tarkastellaan yksilön taipumuksista ja piirteistä käsin sen sijaan, että ongelma nähtäisiin työelämän tai työpaikan rakenteissa. (Rikala 2013.) Haastateltavien mukaan työyhteisön rakenteet olivat sellaisia, jotka eivät tukeneet heidän hyvinvointiaan työssä.

Haastateltavat kokivat työnantajan puolelta välinpitämättömyyttä siinä, miltä suuren työmäärän tekeminen heistä itsestään tuntui ja miten se vaikutti heihin. Työnantajan kanssa haastateltavat kokivat edellä mainitussa kohtaamattomuutta. Haastateltavat eivät kokeneet, että työnantaja välitti tai oli kiinnostunut siitä, miten he kokivat tekevänsä töitä jaksamisensa kustannuksella.

"[Työpaikalla] vaan arvostettiin sitä, että on kova tekemään töitä. Sitten sen jaksamisen kustannuksella." (H16)

Asioista neuvottelu työnantajan kanssa ei tuntunut haastateltavista mahdolliselta, mikä joidenkin haastateltavien mielestä tuntui välinpitämättömyydeltä työnantajan puolelta:

"[Esimies sanoo:] Näinhän nää hoidetaan, että eihän tässä nyt mitään. Et ainahan nää deadlinet paukkuu. Ja et ainahan meillä on kiire. Et se vaan on tätä." (H7)

Työpaikalla haastateltavat kokivat kohtaamattomuutta esimiehen kanssa, mikä kasvatti heidän kuormittuneisuuttaan ja vahvisti tunnetta siitä, että heidän oletetaan selviytyvän. Työnantajan puolelta tulevissa odotuksissa he kokivat ristiriitoja ja heidän työhönsä kohdistuvat odotukset he mielsivät epäselviksi, mikä aiheutti heissä riittämättömyyden tunnetta itsestä työntekijänä. Toisaalta se aiheutti myös turhautumista ja väsymystä. Näin ollen haastateltavat kokivat työhönsä vaikuttamismahdollisuudet kapea-alaisiksi, heikoiksi ja riittämättömiksi, mikä heikensi heidän toimijuuden tunnettaan:

"Ja sit kun ne deadlinet tuli, tänään ilmoitettiin, että ylihuomenna pitäis olla sitten tämä ja tämä ja tämä tehtynä. Ja sulla ei ollut varautumisaikaa sitten niihin. Me ei saatu oikeestaan päättää mitään aikataulusioita, eikä mitään järjestelmäasioita. Et meille vaan sanottiin, että te teette ja aikataulu on tämä. Siinä ei paljon neuvoteltu." (H16)

Haastateltavat kokivat omaan työtehtävään sisältyvän työkuorman suureksi ja työnantajan he kuvasivat odottavan, että niin sanotusti annetut työt tehdään. Kohtaamattomuutta työnantajan kanssa luo haastateltavien tunne siitä, ettei heillä ole mahdollisuutta neuvotella tai vaikuttaa, vaan työtehtävien määrä on annettu ja niistä pitää suoriutua.

"Että päivät venyi aamuseitsemästä iltaseitsemään. Sitten ne asiat tuli myös vapaa-ajalle työpäivän jälkeen, viikonloppuun, lomille ja yöuniin lopulta. Ja se oli aika kuormittavaa." (H16)

Kohtaamattomuutta tässä tarinatyyppissä loivat työyhteisön arvot, jotka eivät istuneet haastateltavien omiin arvoihin sen suhteen, millaiseksi haastateltavat kuvaavat muun muassa työn tekemisen periaatteitaan. Arvojen erilaisuus työpaikan ja omien välillä näkyi tarinoissa myös siinä, miten työpaikalla arvojärjestyksessä ylimmäisenä saattoi olla töiden määrällisesti suuri tekeminen. Suuren työmäärän suorittaminen tarkoitti haastateltavien mukaan sitä, että heidän oli heikennettävä työhön paneutumisensa määrää, jotta he selviytyvät työtehtävistä, mikä monen haastateltavan mukaan oli vastoin heidän omia periaatteitaan työn laadun suhteen.

"Mulla on itellä juurtunut niin vahva työmoraali, et en mä voi vaan tehdä huonosti, jos mä voin tehdä hyvinkin." (H10)

Työstä palautuminen töiden ulkopuolella ei tässä kohdin haastateltavilla tapahdu enää riittävällä tavalla, vaan työt kulkevat heidän mielessään mukana myös vapaa-ajalla, joka näkyi muun muassa

poissaolevuutena heidän olemuksessaan. Tämä kuvastaa väsymyksen muuttumista uupuneisuudeksi siinä mielessä, ettei vapaa-ajalla enää palauduttu väsymyksestä niin sanotusti normaaliin tapaan (ks. Nummelin 2008).

”Mun mies oli mulle jossain vaiheessa ihan raivoissaan siitä, et kun ei muhun saa mitään kontaktia. Et kun mä oon koko ajan ihan silleen pellit seis, et ei kuulu mitään, ei näy mitään. Ja silloin harvoin, kun mä oon kotona, niin muhun ei ei, ei vaan löydy sitä ihmistä sieltä.” (H10)

Työyhteisön osalta haastateltavat kohdistivat esimieheen puheissaan keskenään saman tyyppisiä odotuksia. He kertoivat odottavansa esimiehen antavan tukea työtehtävien kokonaisuuteen, niiden selkeyteen, toisaalta myös niiden organisointiin ja hallintaan, mikäli sellainen oli heistä tarpeellista. Haastateltavat odottivat esimiehen kuuntelevan, opastavan ja mahdollistavan keskustelua koskien niin heidän vointiaan kuin työtehtäviäänkin. Odotukset eivät toteudu haastateltavien työssä toivotulla tavalla, mikä nostatti ristiriitailanteita ja haastateltavissa ristiriitaisia tuntemuksia sisältäen myös riittämättömyyden tunnetta. Esimieheen kohdistuvat odotukset vaikuttavat olevan haastateltaville rakentunut mielikuva siitä, millainen on hyvä esimies ja mitä he esimieheltä odottavat. Haastateltavien puheista ei varsinaisesti käy ilmi, mihin heidän mielikuvansa rakentuminen johtaa juurensa.

Pääosin tämän tarinatyyppin tarinoissa haastateltavat kertoivat olleensa muutospyrkimyksissään aktiivisia ja olivat tuoneet epäkohtina koettuja asioita esiin työyhteisössä. Edellä mainittu kuvastaa aktiivista toimijuutta ja myös halukkuutta vaikuttaa. Haastateltavien toimintaa ohjasi halu vaikuttaa ja heidän tavoitteenaan oli saavuttaa muutos omaan työtilanteeseen, toisaalta myös työyhteisön työtilanteeseen, ja muutoksen tekemiseen he näkivät itsellään olevan konkreettisia keinoja. Työpaikan toimintakulttuurin he kokivat kuitenkin sellaiseksi, ettei se mahdollista omien pyrkimysten toteuttamista. Heidän kokemuksensa mukaan heidän aktiiviset pyrkimyksensä vaikuttaa eivät tuottaneet kuitenkaan muutoksia heidän henkilökohtaiseen työhönsä tai muutoksia työyhteisöön. Voimavaroja voi syödä yksilön taistelu kielteisiä työelämän piirteitä vastaan siinä määrin, että tilanne johtaa lopulta katkokseen työelämässä (Rikala 2013). Omia voimavaroja oli käytetty muutoshakuisuuteen, mutta muutoksia ei tullut. Tämä oli osaltaan yksi syy, millä haastateltavat ovat jälkeinpäin perustelleet itselleen irtioton tarvetta kyseisestä työpaikasta.

”No meillä oli suunnittelijoiden kesken näitä palavereja ja sitten me kyllä sanottiin esimiehille, mutta sit jotenkin tuntui, että se tieto ei mennyt, vaikka oli tietoisia asioista, niin tuntui, että se tieto ei mene tarpeeks voimakkaasti niitten kalloon. Tai jotenkin. Et mikään ei muuttunut kuitenkaan.” (H16)

Tarinoissa tuotiin esiin, miten omat pyrkimykset vaikuttaa asioiden muuttumiseen saattoivat johtaa leimaantumiseen. Seuraavassa aineistoviitteessä haastateltava tuo esiin, miten omat yritykset vaikuttaa tai tuoda epäkohtia esiin, oli koitunut vain negatiivisella tavalla häntä vastaan.

”Ne ei oo varmaan tottunut semmisiin ihmisiin siellä, jotka ihan oikeesti ottaa epäkohtia esille ja sanoo niistä. Siellä ei musta tuntuu, et siellä on aika pitkälle pelon kulttuuri, että ei. Mullekin monta kertaa sanottiin ihan, kun mä aattelin, et nyt mä meen sanomaan tästä. Niin älä, älä nyt herranen aika vaan mee, älä, ei ei ei ei. Kyl mä nyt tiedän, mitä siitä seuraa. Siitä tulee semmosta hiljaista eristämistä ja tämmöstä (huokaus). Mä sanon sitä kiusaamiseksi, mut nehän tietysti on eri mieltä siitä, et. --- Musta ainakin tuntui, että mut ihan suljettiin kokonaan ulos siitä yksiköstä.” (H15)

Ennen sairauslomalle jäämistään, uupumusoireiden kasvaessa, haastateltavat alkoivat huomata muutoksia aiempaan verrattuna myös heidän työhön suhtautumisessaan. Suhtautuminen työhön oli muuttunut aiempaa kyynisemmäksi, jota kohtaamattomuus työnantajan kanssa oli osaltaan vahvistanut heissä. Koska he kokivat, ettei vaikutusmahdollisuuksia oman työn uudelleen organisoimiseksi ollut ja työt heidän piti kuitenkin hoitaa, he hakivat helpotusta tilanteeseensa keventämällä työn merkitystä heille itselleen. Edellä mainittua voisi kuvata selviytymiskeinona jaksaa henkisesti tilannetta, jossa omalla toiminnalla ei koeta mahdollisuuksia vaikuttaa ja muuttaa tilannetta.

”Sitten niitä työtehtäviä kohtaan muuttui kans semmonen välinpitämätön asenne sitten. Että ihan sama, et tää nyt on vaan työtä, et ihan sama, et mä nyt vaan teen tän, et ihan sama että. Et oikeestaan työnantajan puolelta me ei saatu mitenkään tukea hirveesti.” (H16)

Lisäksi epäselvyydet loivat haastateltaville jatkuvia yhteentörmäyksiä työnantajan kanssa niiden suhteen, mikä työn tavoite on, millaisia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi käytetään ja millaiset keinot nähdään työyhteisössä hyviksi tavoiksi tehdä työtä. Tämä nostatti haastateltavilla riittämättömyyden tunteen lisäksi turhautumista työtänsä kohtaan sekä viime kädessä myös oman työn merkityksettömyyttä, koska näiden tilanteiden toistuessa monta kertaa, oma työ ei tuntunut heistä enää merkitykselliseltä – aina oli jotain, mikä on kuitenkin työnantajan mielestä ”väärin”. Henttonen ja LaPointe (2019) tuovat esiin, miten käsitykset hyvästä työn teosta syntyvät osallistamalla työyhteisön toimintaan ja miten työn mielekkyyden ylläpitäminen edellyttää hyvän työn ja päämäärien arviointia. Usein työelämässä kiireen keskellä kuitenkin korostuvat organisaation välineelliset tavoitteet, jolloin ei välttämättä jää tilaa pohtia ja vaalia hyvää työtä ja päämääriä. Henttonen ja LaPointe toteavat välineellisten tavoitteiden korostamisen tuottavan ammattilaisille riittämättömyyden tunnetta sekä stressiä ja uupumusta. (Henttonen & LaPointe 2019, 403–404.)

Haastateltavat toivat esiin myös usein toistuvia organisaatiomuutoksia, joiden he kokivat aiheuttavan työkuvioiden muutoksia ja samalla työkavereiden vaihtumista. Organisaatiomuutosten haastateltavat kokivat heikentävän heidän työhön sitoutumistaan. Toisaalta muutokset aiheuttivat haastateltaville epäsovinnuuden tunnetta suhteessa työhön ja heihin kohdistuviin odotuksiin. Esimerkiksi oman pedanttiuden ja työelämän odotusten välillä haastateltavat kokivat epäsovinnuutta. Yksi haastateltava toi esiin, miten hän ei kokenut olevansa tarpeeksi joustava pedanttiudessaan pärjätäkseen muuttuvassa työelämässä.

5.1.1.4 Uupuneisuus, stressi ja kuormitus kasaantuivat pikkuhiljaa

Tarinoissa haastateltavat kuvaavat uupuneisuuden kasvaneen pikkuhiljaa. Toisilla siihen meni useampi vuosi aikaa, toisilla selkeät merkit uupumuksesta näkyivät jo aiemmin.

”Et siinä meni se 4,5 vuotta, mutta mä oon jälkikäteen todennut myös sen, että se uupumus hiipi tosi silleen pikkuhiljaa. Et oli alkanut pitään normaalia sellaista oloa, että rintakehää ahdistaa, että tuntuu tosi raskaalta, väsyttää koko ajan, on vaan silleen et hohhoh, et ai tämäkin vielä ja sitten vaan jatkaa ja jatkaa. Sitä piti aikalailla normaalina oloa.” (H17)

Työtehtävien haastateltavat kertoivat lisääntyneen hiljalleen ja samalla suuresta työkuormasta ja mahdollisista oireilusta kasvoi heille pikkuhiljaa normi, jota he eivät välttämättä enää kyseenalaistaneet. Heidän toimintaansa alkoi kuvastaa selviytymispyrkimys, eikä heidän ympäristönsä ollut joustava sen suhteen, että he voisivat itse vaikuttaa työmäärään. Tämän kaiken he kokivat hiljalleen väsyttäneen uupumiseen asti. Sen sijaan haastateltavien esiin tuoma ”seinä” saattoi tulla vastaan aivan yhtäkkiä ja toimintakyky lakkasi siihen paikkaan. Samalla heidän toimijuuden tunteensa heilahti alaspäin. Heistä tuntui, että ei ole muuta vaihtoehtoa kuin luovuttaa, koska työtehtävistä ei ole enää mahdollista selvittää, kuten seuraavassa aineistoviitteessä haastateltava kuvaa. Toimijuutta tässä kuvaa haastateltavien aktiivinen pyrkimys ratkaista tilanne: selviytyä töistä jollain keinolla. Useassa tarinassa haastateltavat kuitenkin kuvaavat ”seinän” tulleen vastaan siten, että mahdollisuutta toimintaan ei enää omasta takaa ollut ja he eivät enää yksinkertaisesti selvinneet töistään.

”Mä erehdyin avaan tietokoneen siellä [= koulutuksessa]. Ja mä katoin, et ei jessus, et täällä on tää tekemättä, tää tää tää, kolme ryhmää ja sit tulee vielä ulkopuolelta tiäks jotain vaateita ja tää olis pitänyt tehdä jo eilen, et tiäks sä että et mä vaan tajusin, et miten mä selviin tästä. Sit mä hengitin syvään ja ajattelin, et yks työtehtävä kerrallaan. Palastele tää. Tehdään yks työtehtävä kerrallaan. Mut se ei auttanut enää. Se ei auttanut. Mulle lähti tuleen sellanen ahdistuksen tunne, mikä veti mut ihan veltoksi ja mul oli tosi rauhaton ja levoton olo. Sit alkoi ruokatauko ja mä ajattelin, et mä katon nää jutut täs, vastasin joihinkin sähköposteihin ja sit pomoltakin tuli viestii, et hei että

hoida tää. Ja mä olin et eiii, okei, hengitä ja nyt lähde syömän ja pistetään kone kiinni, et kyl tää tästä. Sit mä kävelin sen käytävän päähän ja taistelin semmosta pahaa oloa vastaan. Ja mä tiedän tasan tarkkaan ne kengän kohdat, missä kaikki voimat valahti.

Se oli kuin joku ois napannut multa veneen pohjasta tulpan irti, et sinne ne meni.” (H5)

Tarinoissa tuli esiin itsensä väsyttämistä siinä, että on yritetty taistella omasta puolesta työnantajaa vastaan. Taistelun haastateltavat kokivat kuormittavana, jopa raastavana. Työpaikasta haastateltavat eivät tässä mielessä ole päästäneet irti helpolla. He sinnittelivät ja yrittivät järjestää asioita siten, että töihin paluu olisi ollut mahdollinen. Työnantajan kanssa haastateltavat eivät löytäneet enää heille sopivaa ratkaisua palata töihin. Seuraavassa aineistoviitteessä tulee esiin myös haastateltavan kokema pettymys.

”No siellä on niitä korulauseita, että yritetään järjestää niinku helpon, ei se oo helpponnuksia, mitä ne sanoo. Mitä ne on. Ne on ihan korulauseita, mitä varmaan joka ikisessä kolmikantaneuvottelussa käytetään.” (H15)

5.1.2 Sairausloma tuo katkoksen tarinaan: aikaa levätä, pysähtyä, pohtia

Sairausloman haastateltavat kuvasivat kertomuksissaan lepoa ja nukkumista tarjoavana aikana. Lisäksi he antoivat sairauslomalle silmiä avaavan merkityksen tilanteestaan: jotain on tehtävä, näin ei voi jatkaa tai muutoin pahimmillaan työkyvyn menetyks voi olla heidän nykyhetkeensä pahempaa. He alkoivat nähdä suorittamisen haitallisena tekijänä ja siksi he halusivat päästää irti ajatuksesta suorittaa:

”Mut se mun täytyy sanoo vielä, et vaikeeta oli myöskin se yks vaikeemmista asioista oli se, et nyt sä oot sairauslomalla, et lopeta suorittaminen. Mun pitää suorittaa nyt sairauslomaa. Et siihen meni kaks kuukautta. Et viimeisen kuukauden mä vasta lepäsin. Siis sillä tavalla, et nyt on sen aika.” (H5)

Irtiottotarinoissa toteutuu sairauslomahetkellä (sekä myöhemmin työpaikan vaihdoshetkellä) Henttosen ja LaPointen (2019) näkemys oravanpyörästä pois hyppäämisestä. He kuvailevat työstä, oravanpyörästä poistumisen asiana, jolla tavoitellaan pysähtymistä ja samalla voidaan pohtia työn ja elämän merkityksiä itselleen. Samalla avautuu mahdollisuus pohtia omia työmahdollisuuksia jossain toisaalla. Oravanpyörästä pois hyppääminen voi olla myös aktiivisuutta joidenkin käytäntöjen vastustamisessa. (Henttonen & LaPointe 2019, 406–407.)

Sairauslomalla haastateltavat alkoivat kyseenalaistaa suhtautumistapojaan työhön sekä tapojaan tehdä työtä. Tämä on merkki muutoksesta, joka alkoi heidän mielessänsä nousta. Heille alkaa syntyä tarve tarkastella itseä niin menneisyyteen peilaten kuin tulevaisuuttaankin varten, jotta tarina eteenpäin menemistä ilman uupumista alkaisi rakentua. Edellä mainitun voi yhdistää oman

toimijuuden ajalliseen tarkasteluun elämäntutkimuksen näkökulmasta. Katkos toi haastateltaville mukanaan mielenkiinnon oman toiminnan motiivien tarkasteluun ja kyseenalaistamiseen. Parhaimmillaan katkos voi tarjota ihmiselle oppimiskokemuksen, jossa itsestä etsitään avaimia muutokseen tilanteessa, jossa mahdollisuudet vaikuttaa ja ohjata omaa työtä ovat rajatut (Korhonen & Komulainen 2019, 239).

”Niin siinä [= sairausloma] vaiheessa mulla loppu myös se jotenkin ajatukset kääntyi normaaliksi, että se ei ookaan ok, että tekee 24/7 tai se ei olekaan hienoa, että tekee 24/7 töitä.” (H6)

Sairauslomavaiheeseen sisältyi haastateltavilla myös neuvottomuutta: ei oikein tiedetty, mitä tilanne tarkoittaa ja kuinka siitä päästään eteenpäin. He olivat kohdanneet tilanteen, joka oli uusi: töistä suoriutuminen ei onnistu, vaikka pyrkisi tunnollisuuteen. Näin ollen he kohtasivat tilanteen, jossa oli tunnustettava, että nyt ei enää jaksa. Vastaava tilanne kuvautuu Hännisen (1999) väitöskirjatutkimuksessa tilanteena, joissa tutkimukseen osallistujat kohtaavat katkoksen tarinassaan. Katkos edellyttää uuden tarinan rakentamista tai ainakin aiemman tarinan muovaamista nykyhetkeen sopivaksi. Sisäinen tarina kohtaa tilanteen muutoksen. Tarvitaan tarinallista uudelleenorientoitumista. (Hänninen 1999, 54, 94.)

Katkostilanteessa haastateltavat tukeutuvat uudelleen sosiaaliseen tarinavarantoon. Hännisen (1999, 94) mukaan tarinat ovat keino ”hahmottaa muutos osaksi menneen ja tulevaisuuden yhdistävää juonta”. Kulttuuriset mallitarinat voivat olla avuksi siinä, että niistä saa osviittaa ja näkemystä siihen, kuinka vastaavissa tilanteissa yleensä käy. (Hänninen 1999, 54.) Haastateltavat hakivat tukea, näkemystä ja ymmärrystä tilanteeseensa Internetistä ja lehdistä sekä keskusteluista työpsykologin ja vertaistukea tarjoavien henkilöiden kanssa. Pyrkimyksenä heillä oli halu ymmärtää esimerkiksi, mitä työssä uupuminen tarkoittaa ja kauanko siitä kestää toipua. Jotkut haastateltavista kertoivat etsineensä myös vastauksia siihen, kuinka toipumista tulisi suorittaa oikein ja eteenpäin vievästi.

”Et mun ois heti pitänyt uskoo mun työpsykologia, et vuosi menee toipuessa. Anna vuosi itelles aikaa. Silti mä aattelin, et nyt kyllä seuraaviin kisoihin vaan ja sit, et ei, nyt on pakko vaan luovuttaa.” (H5)

Seuraavassa aineistoviitteessä haastateltava tuo esiin, miten vertaistuen etsiminen sosiaalisesta mediasta on tukenut hänen ajatustensa muokkaantumista. Myös muissa kohdin tarinoissa muidenkin haastateltavien kokemana tuodaan esiin, miten merkittävänä toipumisen kannalta he pitävät sitä, että on päästänyt irti, lopettanut suorittamisen ja antanut itselleen luvan vain olla. ”Vain olemiseen” he eivät ole päässeet ilman, että he ovat hakeneet tukea ympäriltä siihen, että on lupa vain olla, on lupa olla tekemättä mitään.

”Joo alkuunhan mä rupesin suorittaan [sairauslomaa]. Et kertokaahan nyt, että mitä mä, mitä mun pitää tehdä [= jotta toivun]. Annat mulle jotkut tehtävät, et mun pitää harjoitella nyt jotain, et miten mä nään teen. Joo. Ei ollutkaan hyvä idea. --- En, mä en suorita enää sitä, sitä uupumista tai sitä uupumis-selviytymistä. Vaan mä että jos tuntuu siltä, et nyt ei jaksa, niin sit ei kuulu kuule tehdä enää yhtään mitään. Sit ollaan vaan ja mennään laiturille kättelemään. Siis vaikka tuolla kun on ollut jossain noissa Facebookin ryhmissä, missä käydään asioita läpi, tai siellä on sitä vertaistukee, niin se jotenkin paistaa sieltä aina, et sitä itelle vaan armoo, et voinko mä nyt jäädä töistä pois, kun siellä on porukkaa. Et mä oon aivan puhki, mut musta tuntuu, et pitäiskö, kun mä oon ollut sieltä jo 2 viikkoo pois, et pitäiskö mun mennä jo takaisin. Niin tavallaan, kun ei halua antaa itselleen sitä aikaa ja semmosta armoo, että. Ei, nyt on sun aikasi levätä.” (H7)

5.1.3 Suunnanmuutos

Tiivistäen tuloksia seuraavien alalukujen osalta, tämän tarinatyyppin osalta voi todeta, että ristiriidan kokemukset työpaikalla ja yhteentörmäykset työnantajan kanssa saivat haastateltavat pohtimaan, onko työ tai työympäristö itselle sopiva vai olisiko syytä vaihtaa työpaikkaa. Heillä alkoi syntyä ajatuksia irtiotosta. Ennen päätöstä jättää työpaikka he kävivät keskustelua itsensä kanssa muutoksen tarpeellisuudesta hakien samalla perusteluja muutokselle. Omien asioiden, tarpeiden ja työn kyseenalaistamisen myötä haastateltaville nousi ajatus siitä, olisiko heillä jossain muualla nykyistä enemmän mahdollisuuksia toimia ja vaikuttaa heidän tilanteeseensa siten, että he välttyisivät ristiriidan ja riittämättömyyden kokemuksilta. Tähän liittyen haastateltavat olivat alkaneet ymmärtämään, millaiset tekijät ympäristössä ovat heitä uuvuttavia tekijöitä. Edellä mainittu on samalla tämän tarinatyyppin ydinteema. Haastavassa työtilanteessa sinnittely oli lopulta vienyt voimavarat heiltä ja tilanne oli päätyntä sairauslomaan. Uupumisen ja sairausloman myötä tullut katkos herätti heissä tarpeen pohtia omia asioita uudeltaisista vinkkeleistä. Muutoksen tarve ja perustelut tehdä muutos syntyivät haastateltavilla pikkuhiljaa tässä tarinatyyppissä sen sijaan, että sille olisi osoitettavissa jokin tietty hetki perusteluineen, jolloin haastateltavilla syntyi päätös suunnanmuutoksesta.

Haastateltavien rajat, tavoitteet, arvot ja päämäärät tarkentuivat heille itselleen uupumiskokemuksen myötä. Ihmiset eivät ole aina erityisen tietoisia heidän elämänsä ohjaavista arvoista, mutta sairauden kohtaaminen haastaa usein miettimään niitä tietoisesti ja järjestämään niitä mahdollisesti uudelleen (Hänninen 1999, 147). Tarinoiden loppuvaiheessa sairausloman jälkeiseen aikaan sijoittuen haastateltavat hakeutuivat uuteen työympäristöön, jossa he kokivat vähemmän

ristiriitaisuuksia ja yhteentörmäyksiä kuin aiemmin. Kohtaaminen työnantajan kanssa näyttäytyy tarinoissa merkittävänä haastateltavien työssä jaksamista tukevana tekijänä.

Haastateltavat kävivät työnantajansa kanssa työterveysneuvotteluja sairausloman tai -lomien aikaan. Pyrkimyksenä neuvotteluissa oli miettiä, mikä olisi haastateltavalle paras tapa palata sairauslomalta töihin siten, että se tukisi heidän työssä jaksamistaan ja työstä selviytymistään. Tämän tarinatyyppin sisällä kokemukset työterveysneuvotteluista eivät olleet haastateltavien tilanteeseen nähden erityisen eteenpäin vieviä. Työnantajan puolelta toiminta vaikutti tarinoissa joustamattomalta, mikä osaltaan vahvisti haastateltavien päätöstä etsiä uutta työpaikkaa. Työyhteisössä neuvottelun mahdottomuus kavensi erilaisia toiminnan mahdollisuuksia, joita soveltaa haastateltavien tilanteisiin. Vaihtoehtoista keskustelemiseen ei ollut haastateltavien työympäristössä työnantajan kanssa tilaa. Näin ollen ympäristö ei mahdollistanut heille vahvaa toimijuuden tunnetta siinä, mitä tulee toiminnan vaihtoehtojen tukemiseen. Tämän kaltaiset kokemukset olivat omiaan myös heikentämään heidän osallisuuden kokemustaan työyhteisön suuntaan. Sen sijaan haastateltavilla vahvistui tunne, että työnantajalle kelpaa vain tietynlaisena. Toisaalta haastateltavien toimijuuden tunteen voi nähdä vahvaksi siinä mielessä, että heillä syntyy tietoinen päätös etsiä uusi työpaikka tai lähteä uuteen suuntaan, mitkä kertovat toiminnan mahdollisuuksien näkemisestä itsellään, mikä ohjaa heidän päätöksiään.

5.1.3.1 Sisuuntuminen

Haastateltavat kokivat sairausloman jälkeen toiminnan ja valintojen vaihtoehdottomuutta, mutta samoin he kokivat myös pettymystä ja sisuuntumista, tietynlaista pontevuutta. Sisuuntumisen he kohdistivat muun muassa uuden työpaikan etsintään. Lisäksi joillekin haastateltaville nousi tunne, että he haluavat osoittaa työnantajalleen kokemansa pettymyksen, heille vahvistui halu toimia omien arvojen mukaisesti ja tuoda myös avoimesti työnantajalle esiin epäkohdat. Toisin sanoen heille nousi tarve ja halu puolustautua ennen kuin jatkaisivat matkaansa työhön toisaalle. Sisuuntuminen kuvastaa myös uuden vastarinnan syntyä haastateltavien puolelta, kun omat voimavarat olivat hieman ehtyneet.

”Ajatuskin työhönpaluusta ahdisti niin paljon. Mä ajattelin, et pystynkö mä ikinä tekeen mitään työtä. Et mut sit jossain kohtaa muutama päivä kun oli mennyt, niin mul heräs semmonen et ei vittu. Et siel kärsii niin moni täl hetkellä. Et kun siel itketään, parutaan. Töissä. Pelätään. Et ei jumalauta. Ei tämmöstä vaan voi olla. Et mulla heräs joku anarkistivaihe päälle, et sitten mä otin siihen työterveyteen eiku tonne luottamusmieheen yhteyttä ja luottamusmies vei mun asian sit työsuojeluun.” (H5)

Sisuuntuminen ja toisaalta pettymyksen kokemus sysäsivät haastateltavia eteenpäin kohti muutosta. Tähän vaikutti myös heidän uskonsa vahvistuminen siitä, että jostain toisaalta työelämässä voisi löytyä heille mahdollisuuksia ja ”vetovoimatekijöitä”. Heillä alkoi toisin sanoen rakentumaan uusi tarina, johon sisältyi positiivisia tulevaisuuden näkymiä, jotka vahvistivat heillä luottamusta lähteä kohti muutosta työelämässä.

”Kyl toisaalta sit eka siis se pettymys oman työnantajan toimintaan kääntyi suoraan sanoen loppuviimein semmoseks vitutukseks. Että eihän nää saa mitään aikaiseksi. Et tavallaan semmonen kyrsiintyminen. Ja olihan siinä, sit siinä järjestötyöpaikassa siis sellaisia vetovoimatekijöitä. Mut siis kyl tää työntövoima oli tää kyllästyminen.” (H1)

Haastateltavat kokivat, että työuupumus nähtiin heistä johtuvana, mutta he itse näkivät asian moniulotteisemmin. Haastateltavat tuovat esiin, miten he olivat sitä mieltä, että työympäristön suhtautumisessa heihin oli vaikutuksia uupumuksen syntyyn. Lisäksi seuraavassa aineistoviitteessä haastateltava kuvaa, miten hän koki pahoinvoinnin rakentuvan osaltaan myös sen myötä, että esimiehen kanssa ei ollut mahdollista puhua avoimesti asioista, rakentaa yhteistyötä ja puhaltaa ikään kuin yhteen hiileen.

”Se on kaikki on mun vikaa. Et hän [=esimies] on tehnyt kaiken ihan oikein ja täydellisesti. Et hän ei nyt vaan voi enää mitään sille, että mä en nyt vaan opi. Et kyl se meni ihan siihen, että hänessä ei oo yhtään mitään vikaa. Ja siitähän mä tietysti epäilin, et onks tää nyt mun käsitys vaan. Mut sitten kun niiden muiden kans juttelin, ennen kuin jäin saikulle, niin kyllä se oli aika yleinen konsensus siellä että. Puheet on ollut vähän eri kuin mikä sit on toteutettu. Että. Ja kun se on vielä vähän. No ei nyt sais tietenkään ulkoistaa tätä pahoinvointia, mutta että just se, että jos ei lähiesimiehelle uskalla oikeasti sanoa mitään, niin missä päässä se vika sit oikein on. Niin mä kyl en, mä kieltäydyn ottaa sitä itelleni. Et sen verran tässä on eteenpäin päässyt, et enää ei tollaisia asioita ota omaks.” (H15)

5.1.3.2 Rajoista huolehtiminen

Haastateltavien pohdintojen myötä heille vahvistui halu pitää kiinni rajoistaan, koska he näkivät sen keinoksi ylläpitää hyvinvointiaan, mikä tuotti lisääntyviä yhteentörmäyksiä työnantajan kanssa ja samalla haastateltavien kokema kohtaamattomuus työnantajan kanssa vahvistui. Rajoista kiinni pitäminen näkyi haastateltavien toiminnassa muun muassa siten, että he eivät halunneet tehdä töissä niin sanotusti ylimääräistä, ainakaan liikaa, vaan sen sijaan pitivät kiinni heidän työnsä toimenkuvaan sisältyvistä vastuista. Näin he kokivat voivansa huolehtia sopivasta kuormituksen määrästä työssä. Työnantajalle haastateltavien uusi tapa pitää kiinni työtehtävien vastuun rajoista aiempaa tiukemmin ei näyttäytynyt välttämättä positiivisessa valossa. Toimijuutta edellä mainitussa

rajojen ylläpidossa kuvaa haastateltavien aktiivinen pyrkimys huolehtia itsestä ja vaikuttaa asioihin siten, että huolehtiminen on mahdollista, mutta heidän saamansa palaute toiminnastaan ei ole heidän pyrkimyksiään tukevaa. Seuraavassa aineistoviittauksessa haastateltava tuo esiin myös vuorovaikutuksen tasolla kohtaamisen haasteen työnantajan kanssa.

” Ja mä yritän pysyä työkuuntoisena, että mä teen sen, mitä on sovittu. Ja odotan, että esimies käyttäytyy, esimies on esimies, aikuinen ihminen ja esimies ja minä olen alainen. Meillä on ollut aikasemmin tai aina vähän vääristynyt tää meidän suhde, että kun kaksi työnarkomaania kun tekee töitä yhdessä. Ja toisessa on erittäin kanaemon vikaa, niin kaksi rajatonta ihmistä, niin siinä ei sitten ne rajat sitten sekoittu. Mut sitten kun mä aloin pitämään kiinni rajoista ja päätin, että kun esimies on sanonut näin, niin minä luotan, että hän hoitaa sen asian ja jos hän ei hoida, niin se on hänen asia, ei minun asia. Ja hän ei koskaan pyytänyt mua tekemään [yhtä tiettyä asiaa]. Joten mä en sitten tehnyt sitä. Hän ei tehnyt sitä ja ne kasaantui. Mä sain palautetta, että et pidän liian tiukasti kiinni rajoistani. Tai en jouta ollenkaan. Ja hän näki vaan sen [tietyn] jutun. Ja mä sanoin, et kun sä et oo koskaan edes pyytänyt mua. Et oisihan mä sen tehnyt, jos sä oisit pyytänyt. Ja ”no eihän raaskinut, kun hän näki, että sä voit huonosti”. Ja sit kuitenkin hän syytti mua siitä. Ja sit jossain kohdissa mä muistan, kun hän huoneen ovelta sanoi, et kun sä et oo enää se sama Anu. Että hän oli niin pettynyt siihen, että kun sä et oo enää se sama Anu. Ja jonkun semmosenkin lauseen se sanoi, et mua harmittaa, et kun me maksetaan sulle, et ei paljon, mut maksetaan kuitenkin. Hän oli hyvin hyvin pettynyt minuun.” (H6)

5.1.3.3 Vanha työ ei sovikaan minulle

Työpaikan vaihtamisen päätös alkoi tuntua haastateltavilla ajankohtaiselta siinä vaiheessa, kun he totesivat tai myönsivät itselleen, että nyky-ympäristö tuskin muuttuu sellaiseksi, jossa he kokisivat hyväksi olla. Sisäisen tarinan uudelleen orientoitumiselle ei tavallaan ollut mahdollisuuksia tilanteen näkökulmasta toteuttaa siten, mikä haastateltaville tuntui merkitykselliseltä. Päätöstä vaihtaa työtä edelsivät haastateltavien yritykset vaikuttaa työympäristöönsä siten, että se joustaisi enemmän heidän tarpeidensa mukaan. Näin ei kuitenkaan käynyt.

”No mulla oli vähän epäluulo, koska mä olin tavallaan seurannut sitä meininkiä jo niin kauan, et sit mä aattelin, et se on vaan semmonen. Sanotaan, et tehdään jotain ja ei kuitenkaan oikeasti tapahdu mitään. Ja sit kun se, kun mä tiesin, että suurin ongelma on tän firman omistajien ja toisaalta tän yhden esimiehen ja sit yhden toisen just aika johtoasemassa olevan henkilön. Et se on enemmänkin persoona, et se ei oo, että ne kun on vaan ikäviä tai hankalia ihmisiä. Niin ei hankalat ihmiset yleensä muutu. Niin oli

vähän epäluulo, et mä en usko, että tässä tulee tapahtumaan mitään. Ja ei siinä sitten oo tapahtunut mitään. Tai kyl sitä muka yritettiin, mutta tavallaan et ei.” (H11)

Sairausloma-ajan jälkeen ja kun haastateltavat olivat pysähtyneet asioidensa äärelle, he alkoivat kyseenalaistaa myös oman työnsä sisällöllistä sopivuutta samalla, kun he hakivat perusteluja suunnanmuutokselleen työelämässä.

”Toisekseen no sehän oli sellasta tutkimustyötä. Et silloin kun meillä oli näitä työmatkoja, niin me tehtiin aika paljon ihmisten kanssa töitä, mikä oli mun mielestä ihan tosi kivaa. Niin mä oon sit näin jälkeinpäin tajunnut, et mä haluaisin tehdä ihmisläheisempää työtä, et se on ihan hyvä. Mä oon ihan hyvä tekeen tutkimusta, mut sit jotenkin, et musta tuntuu, et se ei kuitenkaan ehkä oo se, mitä mä oikeesti haluan tehdä. Mut et tavallaan, et se on vaatinut niin kauan, et sen on tajunnut.” (H11)

Haastateltavat saattoivat huomata, että uupumuksen syntymisessä ei ollutkaan kyse esimerkiksi ainoastaan ympäristötekijöiden haasteista, vaan että työn luonne ei ollutkaan välttämättä itselle täysin sopivaa. Tästä seurasi ja haastateltaville heräsi mielenkiinto pohtia heidän vahvuuksiaan ja niiden hyödyntämistä työelämässä. Haastateltavilla nousi kiinnostus urasuunnitteluun ja omien asioiden pohtimiseen, jotta uudenlainen tarina alkaisi muotoutua ja uusi suunta tarkentua. Haastateltavien tarinoissa kuvautuu haastateltavien uudenlainen tapa perustella ja tehdä valintoja: perimmäiset motiivit olivat haastateltavilla nyt erilaisia, kuin millä perusteella he olivat tehneet valintoja aiemmin. Merkittäväksi tarinoissa nousee nyt heidän vahvuuksiensa, mielenkiintojen ja myös arvojen tunnistaminen, joiden pohjalta he muotoilivat valintojaan. Toisin sanoen he rakensivat tarinaansa eteenpäin ja suunnittelivat tulevaisuuttaan itsetuntemukseensa pohjautuen. Toimijuuden tunne näkyy heillä vahvana luottona tehdä uudenlaisia perusteltuja valintoja työelämässä. Haastateltavien toimijuutta voisi kuvailla elämänkulkutoimijuuden (ks. Emirbayer & Mische 1998; Hitlin & Elder 2007) kautta oma-aloitteisina valintoina ja päätöksinä koskien heidän elämäänsä siirtymävaiheessa. Urapohdintoissa hyödynnettiin ajallisuutta, mitä tulee aiempiin ja nykyisiin omiin kokemuksiin, vahvuuksiin ja mielenkiintoihin, ja pohdintoja kohdistettiin erilaisten vaihtoehtojen konkretisoimiseen toteuttaa työtä tulevaisuudessa.

Muutostilanne sisälsi näissä tarinoissa haastateltavilla aktiivista oma-aloitteista toimintaa, joka näkyi valintoina ja päätöksinä, ja joka konkretisoitui valinnaksi hakeutua uuteen työhön. Muutoksen myötä onnistumista haastateltavat kokivat siinä, että itselle löydettiin sopiva työpaikka. Lisäksi tilanteeseen sisältyy joidenkin haastateltavien kohdalla myös yllättyneisyyttä siitä, että voimavaroja riitti myös vapaa-ajalle töiden ulkopuolelle. Muutoksen myötä haastateltavilla riitti energiaa muuhunkin kuin työn tekemiseen. Tätä voi pitää merkinä toipumisen edistymisestä.

”Mä olin ihan hämmentynyt, et mä käyn täyspäiväisesti töissä ja mä jaksan tehdä jotain muutakin, et mikä tää juttu on. Et siitä, jotenkin siitä oli niin pitkä aika, et siitä oli tullut se uus normi, et sä käyt töissä ja sä et hirveesti muuta oikein jaksa. Tai jos jos jaksatkin, niin sit oot vähintäänkin aivan kuollut. Niin mä olin aivan hämmentynyt, et mitä tää on. Voiks tällaista olla. Mä uskon, että se siin oli paljon vaikutti se, että se työnkuva oli mulle vaan yksinkertaisesti sopivampi. Siitä puuttui ne ahdistavat ja kuormittavat elementit aika pitkälti, ainakin siinä vaiheessa. Ja mun esimies täällä uudessa työpaikassa on tosi mukava. Et mä koen, et yhteistyö hänen kanssaan on toimi silloin ja toimii edelleen ihan loistavasti.” (H4)

Seuraavassa aineistoviitteessä haastateltava kuvaa, miten hänellä aiemman työn valinta on pohjautunut ajatukseen unelmaduunista, ”jota kaikki kadehtii”. Lopputuloksena hän päätyy pohdintojensa ja perustelujen hakemisen myötä toteamaan, että kyseinen unelmaduuni ei ollutkaan hänelle sopiva – se ei ole hänen unelmaduuninsa. Haastatellun pohdintoja ohjaa myös tietoisuus omien arvojen uudelleen järjestäytymisestä.

”Mut sit jälkeempäin on kyllä sit pystynyt refleктоimaan sitä, et kyllähän se oli myös sitä, että se ei ollut vaan mulle sopiva työ. Et mä luulen, et mä olin jotenkin niin herkkä, et just se jatkuva matkailu. Et niin hienoo kuin se onkin monella tapaa, mut et mä en pysty sitä. Et se ei vaan ollut mulle soveltuva työ. Et enemmänkin ehkä se, että mä jollain tavalla alitajuntaisesti tajusin, et tää ei ehkä oo sellanen mulle sopiva työ siinä mielessä, että mä en ehkä kuitenkaan halua tehdä tätä. Mut se oli se, että koska se oli ollut just unelmaduuni, sellanen hieno duuni, jota kaikki kadehtii. Niin et itse olis halunnut nähdä itse itsensä tekemässä sitä ja nauttimassa siitä. Ja sitten ei jotenkin ehkä, tai et se vei aika kauan tajuta se, että en mä sit ehkä oikeesti haluakaan tätä. -- - No varmaan se, että on jotenkin tajunnut, et en mä saa ehkä jotenkin niitä, tai et niitä onnistumisen kokemuksia, mitä mä kuvittelin saavani työstä, niin musta tuntuu, et mä en oo sit kuitenkaan saanut niitä siitä. Musta tuntuu, et ehkä vaan elämän prioriteetit on muuttunut jollain tavalla. Tai et ehkä on jotenkin löytänyt sen, että mitä oikeesti itse on. Et ei tai ainakin on jotenkin löytämässä.” (H11)

Lisäksi haastateltavat alkoivat huomaamaan, että työn sisältöjen sopimattomuuden lisäksi, työpaikan arvomaailma ei istu heidän mielestään tarpeeksi omiin arvoihin. Edellä mainitulla he näkivät olevan liiaksi negatiivista vaikutusta heidän työssään jatkamiseensa. Haastateltavat olivat saattaneet huomata jo aiemmin viitteitä tästä, mutta vasta sen yhteydessä, kun he kyseenalaistivat vanhan työpaikan mielessään ja alkoivat mahdollisesti nähdä itsellään työmahdollisuuksia muualla, konkretisoitui ja vahvistui heille samalla ymmärrys siitä, miten suuri merkitys työpaikan arvoilla oli heille itselleen.

”No ehkä just se jatkuva paine ja stressi. Et koko ajan, tai jatkuva tietynlainen tulosorientoutuneisuus. Et se ei jotenkin vaan ehkä jälkikäteen aateltuna, niin ei se sitten istunut mulle.” (H11)

Edellisen lisäksi haastateltavien tarinoista on nähtävissä moniulotteista pohdintaa siitä, millainen arvomaailma itsellä on ja mitä sen mukainen työ voisi tarkoittaa työelämässä. Haastateltaville on selkiytynyt, millaisia arvoja he haluavat työssään toteuttaa. Samalla seuraavassa haastateltava perustelee itselleen, miksi aiempi työ ei ollut hänelle enää sopiva.

”Mulla on herännyt tässä enemmän takaisin luontoon -ajatus, että mä oon ajatellut sitä, että mä haluaisin tulevaisuudessa tehdä enemmän töitä esimerkiksi ympäristön taikka maatalouden tai jonkun semmosen suhteen. Jotenkin enemmän paluu juurille. Et kaikki tämmönen teknohypetys ärsyttää ja että pitää tehdä tulosta ja pitää koko ajan kasvaa ja koko tämä markkinatalous, tämä rumba tässä näin. Niin tuota, enemmän nyt on olo, että vähempi riittää. Et haluaa tulla toimeen, ja sanoin, että mielellään tekee töitä, mut ei enää sillain että haluais tehdä kasvottomille markkinavoimille tai jollekin, joka työntää rahansa sitten Bahaman veroparatiisiin vai missä niitä on. Mä enemmän jotenkin sanoin, että maailmaa on päässyt pienentymään, että enemmän on paluu juurille -fiilis. Et haluaa tehdä jotain sellasta, joka tuntuu oikeesti tärkeeltä.” (H17)

Samalla työn merkitykset saattoivat muuttua tai tarkentua haastateltaville itselleen. Työn merkityksen pohtiminen vahvisti heillä myös työmotivaatiota ja tavoitteeksi rakentui löytää työpaikka, jossa heidän merkityksen annoilla työssä on tilaa toteutua. Seuraavassa aineistoviitteessä haastateltava kuvaa, miten työn merkitys on hänellä vaihtunut rahallisesta merkityksestä siihen, että työ on monin osin hänelle mielekästä.

”Mähän pitkään olin, tosi pitkään olin sitä mieltä, et työn merkitys mun elämässä on se, et mä käyn töissä ja saan palkkaa. Mut ei se nyt ihan niin jyrkkää oo. Vaikka mä olin tosiaan pitkään sitä mieltä, että sillä ei oo mitään muuta merkitystä kuin rahallinen merkitys. Mut kyl sillä on. Se merkitys ei ole ehkä ihan valtavan iso siinä mielessä, et tosiaan mua se uran tekeminen sinänsä ei kiinnosta. Kunhan et tärkeämpää on se, et siellä työpaikalla on mukava olla ja se et se on mukavaa. Ja tottakai sen, pitäähän sen mielekästä olla sen työn.” (H4)

5.1.3.4 Muutokseen sisältyy luopumista

Urasuunnitelmiaan haastateltavat rakensivat tarinoiden loppupuolella uudelleen ja samaan aikaan he työstivät irtaantumista vanhasta. Elämänkulkutoimijuuteen liittyen omaan toimintaan liitettiin

haastateltavien tarinoissa uskomuksia kapasiteetista saavuttaa jotakin uutta. Heidän toimintaansa sisältyi näin vahvaa tunnetta toimijuudesta kykyjen ja mahdollisuuksien näkökulmasta.

”Sen vähän näki, että se loppu siellä hämmöttää. Et se piti vaan se kuolinisku siihen odottaa ja tehdä se päätös, että nyt se loppuu. Myös omalta osalta tehdä se päätös. No mähän oon sanonutkin, että mä tein pitkään avioeroa tosta mun työnantajasta.”
(H17)

Muutos haastateltavilla on tapahtunut siinä, että he ovat luopuneet oman ajatuksen tasolla ei-mahdollisuuksia tarjoavasta työympäristöstä ja ovat suunnanneet ajatuksensa siitä irrallaan tulevaisuuteen päin. Irtaantuminen on samalla sisältänyt luopumista statuksista.

”Se, mitä mä oon hankkinut taitoja työelämässä tähän asti, niin niillä ei oo mitään tekemistä käytännössä tuolla nykyisessä työpaikassa. Ja se oli kans asia, mitä mä prosessoin tosi pitkään. Että voinko mä luopua mun akateemisesta statuksesta ja tuota kyllä voin ainakin toistaiseksi. Mut mä oon senkin kanssa joutunut tekeen tosi paljon ajatustyötä.” (H17)

Seuraavassa aineistoviitteessä haastateltava kuvaa, miten päätös muutoksesta syntyi hänellä siinä vaiheessa, kun hän hyväksyi, ettei nyky-ympäristö tule muuttumaan hänelle sopivaksi.

”Mä jouduin myöntämään itselleni tämän prosessin aikana sen, että siellä ei ole enää sellaiset olosuhteet, missä minä pärjäisin. Ja koska tämä minun uupumus- ja ahdistustilat on uusiutunut monta kertaa, niin mä tiesin sen, että koska sieltä ei tule sellaista tukea, mitä minä tartteis tai edes sais ees sen suojatun tai rajatun työtehtävän, mistä pidettäis huolta. Mutta kun sitäkään ei tullut sieltä, niin mun oli oikeestaan vaan myönnettävä sit vaan ne tosiasiat ja laskee yhteen se, että minä en tule pärjäämään siellä.” (H17)

Tarinoissa haastateltavat arvioivat uudelleen itseään, tavoitteitaan ja päämääriään sekä lisäksi he kyseenalaistavat aiempia tavoitteitaan. Haastateltavat perustelevat itselleen aiemmin tekemiään valintoja sekä miksi he näkevät jatkossa merkitykselliseksi tehdä erilaisia valintoja. Haastateltavat arvioivat myös pohjimmaisii motiivejaan. He ovat kiinnostuneet siitä, mikä heidän toimintaansa ohjaa ja millaisia arvoja siihen sisältyy. Edellä mainitut kuvastavat toimijuuden tarkastelua ajallisesti menneisyydessä ja nykyisyydessä. Samalla ne kuvastavat konkreettisesti sitä, miten sisäistä tarinaa muodostetaan uudelleen orientoitumisen pohjalta.

”Ennen mä olin kauheen semmonen putkiorientoitunut, että käydään peruskoulu, lukio, yliopisto tai vastaava ja sitten mennään töihin ja sitten jäädään eläkkeelle. Et mulla on tosi paljon muuttunut ajatusmalli siitä, että ei ole pakko tehdä oletusarvoista putkielämää. Et jos alkaa stressata niin pitää sit vaihtaa semmoseen, mitkä on kivoja.”
(H17)

”Et mä en tai mä jotenkin kuvittelin, että mä olisin sellanen ihminen, et mä oon jotenkin haluun tehdä uraa ja kaikkee. Ja nyt mä oon tajunnut, et en mä oikeestaan, et en mä oo niin kauheen kiinnostunut. --- Ehkä sitä jotenkin vaan piti päästä siihen unelmaan, että tajus, että se ei ollutkaan se. Tai ja ehkä siinä on tullut yleistä kasvu matkan varrella. Ja ehkä varmasti vaikuttaa se viiteryhmä, et kun on tälleen korkeasti koulutettujen kaupunkilaisten porukassa ja sit kaikki on silleen, et joo ura ja on kiva käydä lomilla ja et on tiät sä, et voi tehdä asioita ja et on rahaa. Ja on kivaa käydä keikoilla kaupungissa ja tehdä kulttuuriasioita. Jotenkin on tehnyt sitä monta vuotta, mut sit on jotenkin tajunnut, että ei se nyt ehkä ookaan. Tai et mä saan ehkä enemmän tyydytystä siitä, että mä voin käydä jossain vaelluksella tai hoitaa kasvimaata ja sen tyyppisiä asioita.” (H11)

Vanhasta irti päästämistä helpottivat hänellä uudet tulevaisuudennäkymät. Tarinoissa uutta uraa haastateltavat suunnittelivat joko itsekseen pohtien tai käymällä uravalmennuksessa.

”Mä olin todella pitkään sitä mieltä, että josko mä kuitenkin sinne johonkin hommaan palaisin. Mut sit kun se alkoi se just se uravalmennus, ja se et alkoi, mulle annettiin sellaisia näkymiä, että muuallakin voisi olla jotakin, niin alkoi kasvaa sit se usko siihen, että okei, muutakin ehkä on olemassa kuin se silloinen työpaikka.” (H17)

Tärkeäksi uuden uran suunnittelussa tai uuden työpaikan sopivaksi kokemisessa haastateltavat kokivat omien arvojensa yhdenmukaisuuden työpaikan arvojen kanssa. Konkreettisesti heidän tarinoissa kuvaamansa arvot kiinnittyivät työyhteisöllisiin asioihin kuten avoimeen, luottamukselliseen ja kunnioittavaan vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin. Toisaalta tärkeiksi arvoiksi tarinoissa haastateltavat kokivat, että työn päämäärät ja tavoitteet ovat omaan ajatteluun sopivia ja että itsellä on mahdollisuuksia ja vapauksia sopivassa määrin vaikuttaa omaan työhön. Tulevaisuuden suunnitteluun toiminnan tasolla liittyi heillä aktiivisia, itsetehtyjä päätöksiä suunnanmuutoksesta.

5.1.3.5 Tulevaisuus näyttäytyy positiivisessa valossa

Muutosta tarinoissa kuvaa haastateltavien halu löytää työympäristö, jossa he välttyvät itsestä liialta tuntuilta ristiriitaisuuden kokemuksilta ja yhteentörmäyksiltä. Samalla muutos nähtiin tarinoissa mahdollistavan omien arvojen mukaisen toiminnan työssä sekä arvostuksen tunteen työpaikalla. Muutoksen myötä haastateltavat kokivat työilmapiirin ja vuorovaikutuksen esimiehen kanssa itselleen sopivammaksi kuin aiemmin ja samalla he mielsivät itsensä työyhteisöön sopivaksi ja hyväksytyksi. Aiempaan verrattuna työn tekemistä ei enää leimannut heillä ristiriitojen kokeminen, riittämättömyys tai jatkuvat yhteentörmäykset työnantajan kanssa mitä tulee toiminnan tavoitteisiin, tapoihin ja mahdollisuuksiin.

”Mulla on maailman paras esimies, ehkä. Tällä hetkellä. Hänkin on uusi. Hän on tosin ollut 15 vuotta talossa. Ja ihan päinvastoin toimii [kuin edellinen esimies]. Et jo ensimmäisen neuvottelun aikana mä sanoin hänelle, et mä voin kyl ottaa lisätunteja sit, et mä oon tottunut tekeen enemmän töitä kuin mitä nyt opetusvelvollisuus on. Niin se sanoi, että no, neuvotellaan tästä yhdessä. Että mä tiedän, että osa haluaa tehdä lisätöitä ja osa haluaa pysyä tässä ovp:ssä, että tota neuvotellaan tästä yhdessä ja katotaan yhdessä tää ratkaisu. Mä sanoin, et kiitos, et sä sanoit noin, et sä et luvannut, etkä sä hylännyt. Vaan sä sanoit.” (H5)

Uuden työympäristön koettiin tarinoissa mahdollistavan toimijuutta ja osallisuutta aiempaa paremmin. Seuraavassa aineistoviitteessä käy ilmi, miten työympäristön mahdollistama itsenäisempi työote lisää haastateltavalla työssä nauttimisen mahdollisuutta ja miten se vaikuttaa positiivisesti hänen tunteisiinsa.

”Oon taas se sama iloinen, positiivinen, ahkera, tunnollinen itseni ja nautin siitä työstä. Et se on, oon monta kertaa sanonut, että onneks, onneks vaihdoin työpaikkaa. Et sain taas sen tietynlaisen elämänilon ja siitä työstä nauttimisen takaisin. Et se on nyt niin monipuolisempaa, itsenäisempää, ei tarvii kaikille raportoimassa tai joku ei oo aina kyttäämässä mitä sä teet. Vaan kun sä oot asiantuntijatehtävissä, sä oot itte vastuussa niistä asioista, että ne etenee. Ja jos ne ei etene, niin se on sun oma syy sitten ja itteeshän sinua syytetään siinä vaan sitten. Että se on niin paljon monipuolisempaa ja haastavampaa, antoisampaa. Et aamulla on kiva mennä töihin, kun edellisessä paikassa oli kyy otsassa aamusin mennä sinne. Ja laskin vaan välillä tunteja, että mitenkä monta tuntia, mitenkä monta päivää vielä seuraavaan lomaan tyyliin. Niin nyt on, on tosi kiva.” (H16)

Kohtaaminen työnantajan kanssa rakensi haastateltavien tarinoissa myös luottamusta esimiehen ja työntekijän välille. Uudessa työpaikassa haastateltavat kokivat, että heillä on mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaansa ja että vastuu työstä on heillä itsellään. Toiminnan mahdollisuuksia työssä lisäsi haastateltavilla se, ettei työnantaja sido säännöillään heidän toimintaansa liian tarkasti. Työhön sisälty näin ollen vapautta toteuttaa sitä omien näkemysten mukaisesti. Henttonen ja LaPointe (2019, 405) kuvaavat mielekkään työn tärkeinä tekijöinä juuri vapauden ja omaehtoisuuden.

”Hän [= esimies] delegoi työn, jonka me pystytään tekemään ja ehkä sitoudutaan siihen paremmin. Kun edellinen esimies teki sen, että hän tekee kaiken ite, pitää kaiken itellään, kaikki. Et meillä ei ollut tai koettiin, et hänellä ei oo minkäänlaista käsitystä siitä, et mihin me pystytään. --- Et kun mäkin esimerkiksi kysyin, mun edellinen esimies, mä oon edelleenkin kokonaistyöajassa. Ja mä leimaan itteni sisään ja ulos. Niin joka poikkeamasta tai omasta asiasta piti ilmoittaa, tai et miten mä oon töissä tai. Ja sit mä

kysyin tältä uudelta, et miten sä haluat, että jos mä oon vaan tunnin töissä, niin haluussä, et mä kerron sulle. Mut kaikki on näkyvässä mun sähkössä. "No en todellakaan halua". (H5)

Tämän tarinatyyppin sisällä on kaksi haastattelua, joissa haastateltavat eivät olleet vielä löytäneet uutta työpaikkaa, mutta heillä oli halu palata töihin sekä tehdä jotain itselleen merkityksellistä työkseen.

"Mä en oo konkreettisesti ajatellut, et mitä se [seuraava työ] vois olla. Mä oon joskus aikanaan ja haaveilen vieläkin, et ois kiva mennä johonkin markettiin kassalle. Mutta tota en mä tiedä, mitä se sitten. Toisaalta mä voisin lähtee myöskin opiskelemaan. Mut mä en yhtään tiedä, et mitä se sitten olis, että mitä. Mut mä luulen, että se siinä siinä kehitty." (H6)

"Se ajatus, että mä en ikinä tekis mitään töitä, niin se tuntuu aivan vieraalta. Et en tee mitään, ei ei, kyl mä, sit mä meen vaikka vapaaehtoiseksi vaikka johonkin Punaiseen ristiin taikka jotain, mutta että jotakin haluan tehdä. --- Et en mä millään mielestä nyt, kun oon parempi, niin mitenkään päin oo heittämässä hanskoja tiskiin. Että kyllä mä jotakin keksin." (H15)

Haastateltavat pitivät alun perin itseään luonteenpiirteidensä perusteella taipuvaisina uupua. Toisaalta tarinoissa haastateltavat näkivät myös ympäristötekijöiden vaikuttaneen uupumuksen syntyyn. Tarinoissa aiempi työympäristö todettiin itselle sopimattomaksi. Kun jaksaminen alkoi haastateltavilla rakoilla, keskustelun varaa työtehtävien, työn määrän ja tavoitteiden osalta ei heillä työnantajan kanssa juuri ollut. Uupumiskokemuksen myötä he alkoivat pohtia itseään, tavoitteitaan, tarpeitaan ja arvojaan. He miettivät: millaisista työtehtävistä pidän, mitkä sisällöt minua kiinnostavat. Lopputuloksessa käy ilmi, että haastateltavat mielsivät osaamisensa ja luonteenpiirteensä työssä toimimista tukevana. Esimerkiksi tunnollisuus ja vastuullisuus sekä laatua painottava työmoraali olivat haastateltavien mielestä positiivisia piirteitä heissä työntekijöinä. Muutos on haastateltavien kohdalla siinä, että he pyrkivät löytämään työympäristön, jossa he eivät koe ristiriitaa heille tärkeistä asioista. Myös omat rajat ovat tulleet heille uupumiskokemuksen myötä eri tavalla selkeiksi ja näkyviksi, ja heillä on halu huolehtia ja ylläpitää rajoja myös töissä. Uudessa ympäristössä haastateltavat näkivät tämän kaltaisen toiminnan mahdolliseksi. Työnantajan kanssa he kokivat kohtaamista, joka synnytti heissä myös tunnetta osallisuudesta siinä mielessä, että he näkivät toiminnallaan mahdollisuuksia siinä ympäristössä ja että heidät otetaan siihen osaksi aktiivisina toimijoina.

"Ei se [= esimies] oo semmonen, et siltä tulis ideoita tai näin tää auttais sua. Mut et se ei ainakaan toppuuttele. Ja sen kans pystyy keskusteleen. Mä tuun sen kans hyvin

juttuun. Ja se tietää mun ne vahvuudet. Ja se jos siltä osaat pyytää oikein, niin siltä saa just ne. No ehkä se johtuu myöskin siitä, että mä tunnen sen niin hyvin, että mä tiedän, mistä narusta vetää, et se homma toimii. Ja sitten sinne on tullut taas se esimiehen esimies, joka siellä on, niin se on uus tyyppi. Niin tota se on taas sitten ihan erityyppinen, joka on sitten vähän sosiaalisella, tai psykologisella, semmosella samalla tasolla mun kanssa. Kun tää mun lähiesimies on enemmän vähän vanhan, jäämässä just eläkkeelle ja näin. Niin sitten tää vähän nuorempi on taas sitten, et sen kanssa voi keskustella vähän semmosia korkeelentoisempi isoja linjoja. Ja se myös kuuntelee, että sitä kiinnostaa, no mitenäs siellä tehtiin siellä toisessa firmassa ja kerroppas nyt meille, et mitä me tehdään täällä niin, et kannattaisko meidän toi tai toi tai.” (H7)

Haastateltavien tulevaisuuden suunnitelmiin sisältyy tarinoissa pyrkimys välttää niitä ympäristötekijöitä, joiden he kokivat vaikuttaneen uupumiskokemuksensa syntyyn. Näissä tarinoissa uupumuksen syntymisen syynä haastateltavat tarkastelivat taipumustensa lisäksi ympäristötekijöiden vaikutusta. Tulevaisuuteen suunnattiin tarinoissa sillä ajatuksella, että pyrkimyksenä oli välttää joutumasta uudelleen tilanteeseen, jossa tietynlaisten ympäristötekijöiden myötä alkaisi itse voida taas huonosti. Haastateltavat kokivat, että heillä on keinoja ylläpitää omia rajoja hyvinvointinsa nimissä. Kokemus on vahvistanut heissä priorisoinnin tarvetta omassa elämässä. Edellä kuvattuun suunnitelmalliseen toimintaan sisältyy haastateltavilla vahvaa toimijuuden tunnetta. Tietoisuuden kasvaminen ja itsetuntemuksen lisääntyminen haastateltavilla yhdessä itsellä koettujen keinojen kanssa luovat heissä positiivista uskoa omaan tulevaisuuteen.

”Ja nyt en aio itseäni siihen [= uupumis] pisteeseen, vaan mä oon koittanut ajatella sitä sen kautta, et mä aattelen, että mitä mä oon oppinut ja mitä mulle on jäänyt käteen siitä. Ja nyt mulla on tavallaan ne keinot siihen, että ensinnäkin se, et nyt mä oon ehkä ensimmäistä kertaa tän 15 vuoden työuran aikana oikeesti täytyy tehdä ne rajat vapaa-ajan ja työelämän välille. Et se on aika iso semmonen asia, joka täytyy ottaa käyttöön. Et ei voi olla 24/7 tavoitettavissa. Ja mä luulen, et jatkossa mä tunnistan helpommin ne merkit, että milloin tarvii jonkun retriitin. Että tulee se, että nyt kännykät ja tietokoneet pois ja komeroon tai jotakin. Että pääsee oikeesti irti. Et ehkä enemmän radikaaleja irtiottoja tulossa sitten tulevaisuudessa.” (H10)

Tarinoissa kuvautuu prosessi kohti suunnanmuutosta työelämässä. Perustelut suunnanmuutoksen tarpeelle ovat kuitenkin osaltaan erilaisia kuin mitä haastateltavat näkivät uupumisensa syiksi. Suunnanmuutoksen myötä he kokivat, että uudessa työssä oma arvomaailma on aiempaa enemmän yksi yhteen työpaikan arvojen kanssa. Lisäksi he kokivat kohtaamista työnantajan kanssa, mikä näkyi tunteena, että heitä ymmärretään ja he eivät kokeneet samantapaisia ristiriitoja työssään kuten aiemmin. Haastateltavien tarinoissa kohtaamattomuus oli merkittävä tekijä heidän

työuupumuksen tunteen syntymisessä. Kohtaaminen työnantajan kanssa syntyy tarinoissa luottamuksesta ja avoimuudesta sekä tunteesta, että on riittävä ja hyväksyty. Yhteiset merkityksenannot työssä, mitä tulee arvojen tasolla yhdenmukaisuuteen, on tarinoissa kohtaamista synnyttävä voimavara. Kohtaaminen on sen avulla mahdollista. Tarinoissa oleellisessa osassa on haastateltavien tietoisuuden kasvaminen heidän arvoistaan, tarpeistaan ja rajoistaan. Uupumiskokemus on tuonut heille mukanaan tarpeen pysähtyä, pohtia, kyseenalaistaa omia asioita, joita he pohtivat tarinoissa peilaten työympäristöönsä. Tämän myötä he hakeutuivat aktiivisesti ympäristöön, jossa he kokivat itsellään aiempaa laajempia toiminnan mahdollisuuksia. Kohtaamisen kokemus työnantajan kanssa kuvautui tarinoissa tärkeäksi tekijäksi, jotta liiallisilta tuntuilta ristiriitojen kokemuksilta työpaikalla välttyttäisiin. Kohtaaminen toteutui uudessa työpaikassa vuorovaikutuksen avoimuutena, keskustelun mahdollisuuksina, luottamuksena sekä arvostuksen tunteena. Irtioton myötä haastateltavat pystyivät kokemaan itsensä kanssa vähentyneiden ristiriitien kokemusten sekä vahvistuneen itsetuntemuksen kautta riittävyttä.

5.2 Voimaantumistarina: itselle riittämättömyydestä itselle riittävyteen

Siinä missä irtiottotarinoissa uupumisen taustalla haastateltavat kokivat riittämättömyyden tunnetta sen suhteen, mitä tulee työympäristön vaatimuksiin, voimaantumistarinoissa haastateltavat kokevat riittämättömyyttä suhteessa itseensä. Uupumiskokemusta tarkasteltiin tämän tarinatyyppin tarinoissa moniulotteisesti ja tarkastelun keskiössä olivat omat taidot, tavoitteet ja motiivit toiminnan taustalla, toisaalta myös tunne riittämättömyydestä. Tunne riittämättömyydestä ajoi haastateltavia kohti uupumusta ja sairausloma. Riittämättömyys kuvautui haastatelluilla itsesyytöksinä. Heidän itselleen asettamansa vaatimukset ja odotukset olivat kovat, mutta samaan aikaan työympäristössä heidän työpanokseensa ja työstä suoriutumiseensa oltiin tyytyväisiä. Tätä ristiriitaa tuotiin tämän tarinatyyppin tarinoissa esiin. Haastateltavat kokivat oman työn hallinnan ja organisoinnin haastavaksi ja he pitivät niitä myös perusteluina oman väsymyksen kasvamiselle. Tyytymättömyys itsen koettiin haastateltavien kesken tekijäksi, joka vaikutti heillä uupuneisuuden syntymiseen ja lopulta sairauslomaan.

Erona irtiottotarinoihin, voimaantumistarinoissa haastateltavat kokivat työyhteisötasolla pääasiassa luottamusta esimieheen ja työtoverit he kokivat hyvänä tukena. Haastateltavat kokivat kuuluvansa työyhteisöön ja he näkivät siellä toiminnan mahdollisuuksia itsellään. Näin ajatellen heidän tunteensa toimijuudesta oli hyvä. Suuri työkuorman määrä rajoittui heillä toisaalta toiminnan mahdollisuuksia – näin haastateltavat kokivat siinä vaiheessa, kun heillä alkoi esiintyä uupumusta ja toimintakyky oli muuttunut. Työn määrän kuormittavuuden haastateltavat nostivat esiin sitä kautta, että oman voinnin vuoksi he kadottivat kokonaisuuden hallinnan ja myös hukkasivat toiminnan

rajansa. Työyhteisössä haastatellut kokivat luottamusta läpi kaikkien työuupumuksen vaiheiden: asioista on voitu keskustella ja on tuntunut turvalliselta olla avoin – toisin kuin irtiottotarinoissa. Näiltä osin työyhteisö näyttäytyi voimaantumistarinoissa tukea ja ymmärrystä antavana, mikä vahvistaa työyhteisöön kuuluvuuden ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta. Samaan tapaan kuin irtiottotarinoissa, voimaantumistarinoissa haastateltavat näkivät toipumisvaiheessa itsellään uudella tavalla toiminnan mahdollisuuksia, jotka ilmentyivät keinoina hallita ja organisoida omaa työtä sekä ylläpitää omia rajoja aiempaa paremmin. Näin heidän toimijuuteensa sisältyi konkreettisemmin keinoja toimia kuin aiemmin. Haastateltavien vastuulle kuuluva työn määrä ei kuitenkaan ollut muuttunut ainakaan merkittävästi aiemmasta.

Tätä tarinatyyppiä voisi kuvailla oppimiskokemuksena, joka pitää sisällään voimaantumista. Kuvaan tämän tarinatyyppin voimaantumistarinaa. Työuupumuskokemus on elämänkatkos, jonka aikana opitaan itsestä ja suhde itse muuttuu aiempaa tyytyväisemmäksi (Korhonen & Komulainen 2019, 216). Riittämättömyyden tunne itseä kohtaan muuttuu haastateltavilla ajatukseksi riittävydestä. Tähän tarinatyyppiin lukeutuvat mukaan viisi tarinaa seitsemästätoista tarinasta (H2, H3, H8, H9, H12).

5.2.1 Ennen sairauslomaa: en ole riittävä, työyhteisö tukee

Voimaantumistarinoissa haastateltavat asettivat itselleen kovia vaatimuksia, joka näkyi käytännössä siten, että he tekivät paljon, he odottivat itseltään paljon ja he olivat usein tyytymättömiä itseensä. Työyhteisö ei heidän mukaansa odottanut heiltä yhtä paljon kuin mitä he itseltään odottivat. Esittelen seuraavaksi tarkemmin voimaantumistarinoissa kuvattua aikaa ennen sairauslomalle jäämistä.

5.2.1.1 En ole riittävä – vaatimukset itseä kohtaan kasvattavat uupumusta

Uupumiseen johtavat syyt haastateltavat liittivät paljolti itseensä. Omaan toimintaansa he kohdistivat tyytymättömyyttä. Haastateltavien kesken riittämättömyyden tunteen koettiin kasvattaneen uupuneisuutta. Ilmiö tulee esiin tarinoissa kuvailuina siitä, miten omat tavoitteet ovat työnantajaa suuremmat. Vaikka työnantajan silmissä tavoitteet olisi jo täytetty, haastateltavat eivät itse koe saavuttamiaan tavoitteitaan riittäväksi, vaan sen sijaan he hakevat perusteluja sille, miksi vaatia itseltään vielä työnantajaa enemmän. Tämä on osittain myös ristiriidassa sen kanssa, että toisaalta jossain kohdin haastateltavat tuovat esiin, miten he ammatillisesti luottivat osaamiseensa ja kokivat sen riittäväksi. Haastateltavien sisäisessä tarinassa oli ristiriitaisuutta ympäristön kanssa pyrkimysten suhteen.

”Aina mä oon vaatinut itseltäni valtavan paljon. Että ikinähän mä en ollut missään tapauksessa tyytyväinen siihen, mitä mä teen tai mitä tein. Et mikään ei ollut koskaan

riittävästi. Tai riittävän hyvin. Et ne tavoitteet, jotka työnantaja asetti, niin vaikka vuosittain kehityskeskusteluissa, niin mä saavutin ne ihan helposti. Ja mä muistan, et mä usein mietin, et miten nää, et miks nää on näin helppoja, et miten nää voi saavuttaa tälleen. Mut siitä huolimatta mä en itse, mä aattelin, et tässä on varmaan vaan, et kyl ne kohta huomaa, et toi on jotenkin päässytkin helpommalla tai jotain, et kyl ne kohta laittaa mulle jotain oikeita tavoitteita. Et itseni mielestä mä en missään tapauksessa suoriutunut riittävän hyvin. Se on varmaan sellainen kokonaisvaltainen tyytymättömyys omaan itseen.” (H12)

Itselle asetetut suuret tavoitteet eivät liittyneet vain nykyisissä työtehtävissä suoriutumiseen, vaan myös laajemmin työurasuunnitelmiin ja päämääriin. Tässä mielessä oman kyvykkyyden ja mahdollisuuksien näkökulmasta haastateltavat kokivat vahvaa toimijuuden tunnetta, mikä ohjaa heidän tulevaisuuden suunnitelmiaan. Myös sisäisen tarinan näkökulmasta he pitivät itseään ammatillisesti osaavina ja kykeneväisinä.

”Et mulla oli ihan kirkas suunnitelma, et sitten kun tää opetustyö menee riittävän jouhevasti, sit mä rupeen tekeen sitä väitöskirjaa. --- Et nää oli semmosia, että kymmenen vuoden päästä mulla on sitten Suomen paras materiaalipankki.” (H9)

Suuret vaatimukset näkyivät haastateltavilla heidän työstään suoriutumiseen liittyvinä odotuksina. Itseltään he odottivat tai toiminnassaan he pyrkivät virheettömyyteen. Heidän työyhteisössään virheitä ei kuitenkaan pidetty pahana ja virheiden sattuesssa vastaanotto haastateltavia kohtaan saattoi olla ymmärtäväistä.

”Niin tota se [= töissä sattunut virhe] varmaan oli siitä, et sit se aiheutti sen totaalisen tippumisen. Et sillä tavalla voi ajatella, et okei, no et pieni juttu. Mutta silloin se [= virhe] oli mulle, se oli mulle koko maailma kaatui. Et se oli mulle tosi iso juttu. No eihän he [= työkaverit], yritti lohduttaa, että kyllähän tällasta sattuu jokaiselle ja ei se maailma tähän kaadu. Me pyydetään asiakas uudestaan ja selitetään, että näin on käynyt ja inhimillisiä erehdyksiä käy, koska ne on vaan ihmisiä, jotka on töissä. Ei he ollut silleen moksiskaan. (H2)”

Haastateltaville itselleen virheen tekeminen työssä saattoi kuitenkin merkitä sitä, että oma työtehtävästä suoriutuminen on huonoa ja asiat menevät pieleen.

”No tietysti siis virheitä varmaan mitä jälkikäteen huomas, että jossain listoissa ja muissa, et olin laskenut joitain asioita ja näin päin prinkkalaa. Mut ei nyt mitään peruuttamatonta. Mut ne oli sit itelle hirveitä ne, et joku virheitä jossain. Et mä sain siitä itelleni hirveen numeron aikaseks. Apua, nyt mä oon tehnyt tän huonosti ja nyt tääkin meni pieleen ja. Vaikka välttämättä asiat ei, kukaan ei olis välttämättä huomannut sitä tai.” (H8)

Työhön asettamansa kovat vaatimukset haastateltavat perustelivat itselleen sillä, että kova työnteko merkitsee samalla hyvyttä ja onnistumista ihmisenä. Työssä ei ollut heille kyse vain työstä, vaan he liittivät siihen oman olemassaolonsa merkityksiä.

”Mä oon kasvanut siihen, että esimerkiksi oma paikka tässä maailmassa ansaitaan työnteolla. Niin jos mä haluan olla parempi ihminen, niin mun täytyy tehdä enemmän ja paremmin töitä. Et se on mennyt täysin yks yhteen sen kanssa.” (H12)

Suurta tekemisen määrää haastateltavat perustelivat omilla tarpeillaan tai luonteenpiirteillään. Niitä he eivät nähneet niinkään ympäristöstä tulevina odotuksina. He saattoivat mieltää työn oman ihmisarvonsa määrittäjänä.

”Ja iltaisin, kun se lapsi meni nukkumaan, niin mä vielä vähän jotain katoisin, avasin sen koneen ja kello oli helposti yli puolen yön aika pitkällekin ennen kuin mä suljin sen. Ja sit yhden kahden aikaan tuli ehkä uni. Ja sit aamulla kuudelta ylös. Ja mä olin vuosia tehnyt tätä ja nukkunut aivan liian vähän. Ja elänyt sille työnteolle. Kukaan muu ei multa sitä varmaan odottanut, mut minä itse ajattelin, että mun täytyy tehdä tää kaikki, jotta mä mulla on lupa olla olemassa suunnilleen.” (H12)

Koska työ heijasteli heille itselleen omaa ihmisarvoa, heidän pyrkimyksensä oli olla tunnollinen ja paljon aikaansaava, koska samalla he pyrkivät vahvistamaan itselleen, että olen hyvä ja arvokas ihminen.

”Mä oon ollut aina semmonen. Tunnollinen. Siis mulla on aina joku juttu, mihin mä oon heittäytynyt ihan täysillä. Et se on ollut joko opiskelu tai sit se on ollut työ. Ja ei mua mitenkään siihen oo ulkopuolelta painostettu. Pikemminkin on painettu jarrua. Et se on ollut kyl tosi paljon musta ittestä lähtöisin. --- No käytännössä se [= työ] on ollut mun koko ihmisarvon määrittäjä.” (H9)

Työn merkityksen haastateltavat näkivät elämässään suurena. He kokivat, että työllä oli korostunut merkitys heidän elämässään. Korostunut merkitys näkyi heillä käytännössä suurina määrinä tunteja, mitä he tekivät töitä. He kuvasivat töitä parisuhteen korvikkeena ja että työ oli heille kaikki kaikessa:

”Tavallaan, et sen merkityksen siihen elämään saa sieltä työn kautta. Ja et mitäs mä tässä nyt iltaisin muutakaan tekisin kuin töitä. Et sen sijaan, että mieltis, että on perhe ja viettäis perheen kanssa aikaa, niin sitten tekee niitä töitä. Et se on ja se on kauheen valtavan suuri osa mun minäkuvaa ollut se työ.” (H12)

Lisäksi he näkivät työn merkityksen elämän osa-alueena, jossa he pääsevät toteuttamaan itseään. Ylityötunteja oli kertynyt heillä paljon ja suurta työn teon määrää he perustelivat työorientoituneisuudellaan sekä joidenkin haastateltavien kohdalla sillä, miten heidän töissään kokemansa tarvitsevuus tuntui vähemmän väsyttävältä kuin mitä tarvitsevuus kotona perheen parissa oli. Seuraavassa aineistoviitteessä työ on ikään kuin pelastaja, jossa saa kokea olevansa oma itsensä.

”No mä oon aika semmonen työorientoitunut, että jotenkin se on niin. Kauhee sanoo, mut mä jaksan siellä tietyllä. Ja koen, että siellä jotenkin ei oo sellasta tarvitsevuutta kuin kotona on. Et tavallaan se on kuitenkin henkireikä, et pääsen siellä olemaan oma itseni.” (H8)

Toisaalta haastateltavien kesken tunnustetaan, että oma työmoraali ja periksiantamattomuus ovat sellaisia, jotka eivät salli heidän jättäytyä pois töistä, vaikka toisaalta tarvitsisi lepoa. Tämä kuvastaa sitä, miten toimintaa ohjaa perimmäisenä ajatus, että ”on jaksettava”, vaikka mitä olisi – luovuttaa ei saa. Työtehtävät haastateltavat pyrkivät tekemään huolellisesti ja tunnollisesti. Vastuun he kantavat ihan loppuun asti ja jättävät huomiotta mahdolliset vihjeet, joita heidän kehonsa ja mielensä yrittävät viestiä levon tarpeesta.

”Mut on kasvatettu niin, että koulusta ja töistä ei olla pois ennen kuin sä oot niin kipee, ettet sä pääse sängystä ylös. Mä olen vetänyt ne aina liian pitkälle. Mä oon päästänyt itteni niin huonoon kuntoon. Ja et sit tulee se totaalinen stoppi, et nyt et sit vaan, et nyt mun täytyy antaa periksi, et tää ei enää vetele tää homma.” (H12)

Vastuuntuntoisuus ja toisaalta miellyttämisen tarve aiheuttivat haastateltaville haasteita, mitä tuli heidän töidensä delegointiin. He kokivat delegoinnin toisten vaivaamisena ja sen vuoksi pitivät työt delegoinnin sijaan itsellään. Samalla se aiheutti heille liiallista työmäärää sekä kuormitti ja väsytti.

”Mä oon ihmisenä sellainen, et mä aina sanon, et joo kyllä mä teen. --- Mun yksi suurin vaikeus oli se tavallaan osata löytää se oikeanlainen sellainen esimiesrooli. Et mä halusin kauheen kiva ja mukava ja silleen, että onhan se nyt epäreilua, jos ne mun tiimiläiset joutuu tekeen ja mä en ollenkaan osallistu. Vaikka he ei varmaan ajatellut hetkeäkään näin. Mutta tavallaan, et mun oli tosi vaikea delegoida niitä tehtäviä. ---Ja kyse ei ollut siitä, että mä olisin ajatellut, että he ei olis osannut tehdä niitä, kun vaan just se, että kun no enhän mä nyt voi olla heille vaivaksi.” (H12)

Vastuuta haastatelijat kertoivat ottaneensa yli omien tehtävärajojen ja samaan aikaan heillä oli töitä niin paljon, että heillä kertyi ylitöitä ja jotkut heistä tekivät töitä myös iltaisin kotona. Toimijuuden näkökulmasta tätä voisi tarkastella omien toiminnan rajojen hahmottomuutena ja myös työn hallitsemattomuutena. Sen sijaan, että haastateltavat olisivat aktiivisesti pyrkineet rakentamaan aktiivista keskustelua työmäärän ja sen jakamisen ympärille, tarinoissa oli tyypillistä, että haastateltavat pitivät työt itsellään ja samalla heidän vastuunsa määrä on liiallinen suhteessa siihen, mitä sen heidän roolissaan työyhteisössä olisi tarvinnut olla. Yhdessä tarinassa haastateltava koki kuormittavuutta työyhteisön ihmishuoldehaasteiden vuoksi. Asian kuormittavuuteen hän näki vaikuttavan hänen tapansa suhtautua auttajan roolissa yhteisössä esiintyviin haasteisiin. Omat auttamisyrietykset eivät kuitenkaan muuttaneet tilannetta ja siitä hän koki turhautumista.

”Se kävi mulle valittamassa, et kun se [= työkaveri] ei tee tätä ja se [= työkaveri] ei tee tätä ja että kaikki edelliset työntekijät ovat olleet ihan paskoja. Niin sit kun sä kuuntelet tämmöistä naputusta koko aika ja mä oon semmonen ihminen, et mä haluan auttaa muita. Niin mä yritin ja mä yritin ja mä yritin, mut ei. Niinku olis lyönyt päätä seinään.”
(H3)

Työympäristön haastateltavat tuovat esiin tukevana, lämpöisenä ja kannustavana. Toisaalta muutama haastattelija kertoo huomanneensa, että heidän työyhteisössään oli mahdollisesti muitakin uupuneita, mikä näkyi piikittelynä joissain kyseisten henkilöiden kommenteissa ja negatiivisuutena. Työyhteisössä ei kuvata olevan piirteitä, jotka aiheuttaisivat itselle kuitenkaan suuresti kuormittuneisuutta ja stressiä.

”Ei tullut mitään kriittistä palautetta vaan pelkästään kannustavaa. Ja työkaverit oli myös hyvinkin mun mielestä kannustavia.” (H9)

Tarinoissa haastateltavat kuvaavat henkilökohtaisen työkuormansa töissä suureksi, jonka voisi nähdä työyhteisön ja organisaatiotason haasteena. Näissä tarinoissa työkuorman suuruutta ei kuitenkaan kyseenalaisteta. Sen sijaan ongelmallisiksi haastateltavat näkevät itsellään keinojen puutteen selviytyä siitä työn määrästä, joka heidän työtehtäväänsä kuuluu. Haasteita haastateltavat kokevat näin ollen toimijuudessa, mutta työympäristön he eivät näe heikentävän toimijuuden tunnetta. He hakevat perusteluja työn hallinnan puutteen tunteelleen enemmän itsestään kuin työympäristöstään, mikä nostattaa heillä myös tunnetta riittämättömyydestä. Ammatillisen osaamisen he näkevät kuitenkin pääasiassa riittäväksi.

Tarinatyypin sisällä on eroavaisuutta työyhteisön tuen osalta siinä, että yksi haastateltavista koki työyhteisön ilmapiirin kuormittavana.

”Kun se on jatkuvaa tästä kollegasta puhumista. Et kun hän sitä ja hän tuota. Niin sit kun ne kaikki nämä tyypit täältä, niin ne tulee sinne minun huoneeseen. Ja läpäläpäläpäläpä. Niin sitten minä laitoin vähän aika sitten minun oveen lapun, että ethän avaudu täällä kiitos.” (H3)

Samassa tarinassa haastateltava näkee työn kuormittavan häntä myös siten, että työtehtävien sisällöt tuntuivat epäselviltä ja tähän hän ei kokenut saavansa esimieheltä tukea. Tässä tarinassa on takana työpaikan vaihdos ja epävarmuus on syntynyt hänellä töiden aloittamisesta asti, sillä perehdytys työtehtäviin oli hänestä heikkoa ja sen myötä oman työn tavoitteet eivät olleet vielä kirkastuneet hänelle. Samalla hänen oli vaikea säilyttää tunne työnsä hallinnasta, koska työnantajan odotukset työtehtävistä hän koki epäselväksi.

5.2.1.2 Luottamus osaamiseen tukee työssä selviytymistä, lopulta voimat hiipuvat

Kuten jo edellä kävi hieman ilmi, haastateltavat mieltävät itsensä ammatillisesti osaaviksi ja kykeneviksi. Virheiden suhteen he eivät ole itselleen sallivia. Heidän sisäinen tarinansa kohtaa ristiriitoja ympäristön kanssa siinä, että heidän itselle asetetut kovat odotukset eivät vastaa välttämättä ympäristön heille asettamia vaatimuksia. Ajatuksen omasta riittämättömyydestä haastateltavat kohdistavat myös paikka paikoin substanssiosaamiseensa, mitä tulee työtehtävissä suoriutumiseen. Epävarmuutta he kokevat siinä, tietävätkö he riittävästi – kelpaanko muille ja itselleni. Haastateltavien kertomuksissa nousi esiin heidän ajatuksensa siitä, ettei saa olla epätietoinen.

”Mun pitäis tietää kaikki. Ja sitten tuli semmonen oma vajanaisuus, että mä en tiedä mitään. Että. Ja sitten tietysti itsensä ruoskiminen, että vielä vahvasti itellä se oletus, et nyt mun vaan pitäis tietää kaikki ja osata kaikki.” (H8)

Tässä on ristiriitaa, sillä toisaalta haastateltavat kokivat ja kertoivat, että heidän ammatillinen osaamisensa oli vahvaa ja sen avulla he pärjäsivät töissä. Haastateltavien työnantajien taholta ei ollut tullut palautetta substanssiosaamisen riittämättömyydestä. Pikemminkin palaute oli voinut olla päinvastaista ja esimies oli pyrkinyt tukemaan haastateltavia heidän epävarmuudessaan. Epävarmuus nousee siitä, että miettii, miten toiset näkevät minut ja olenko heille riittävä tietävyydessäni.

”Oma esimies kyllä se nyt koitti tavallaan tuoda sitä, et eihän sun tarvii ja etkä sä voikaan kaikkee tietää. Et siinä suhteessa kannusti. Mut sit jotenkin mä koin asiat kauheen isona silloin. --- Et jos joku vähänkin vihjas siihen suuntaan ja et kerro nyt ja sun pitäis tietää. Niin se oli kertaa tuhat se paine sitten. Mut jotenkin oma ajatus on, et ois ihana, et kun joku tulee kysymään jotain, niin vois sanoo apteekin hyllyltä.” (H8)

Työtehtävien sisältöjen haastateltavat kokivat olevan heidän ammattitaitoonsa sopivia ja myös osaamisensa he kokivat pääsääntöisesti hyvänä ja riittävänä.

”Se ei aiheuta mulle stressiä, et mun täytyis miettiä, et osaanko mä. Et tavallaan sillälailta on varmuus siitä, et mä tiedän ja osaan.” (H12)

Vahva ammattitaito mahdollisti haastateltavilla toimintaa työssä. Samalla se oli toimijuuden tunnetta ylläpitävä resurssi.

”Kun mulla on, mä olen kunnossa, mulla on hyvä kausi, niin mä olen yksi parhaimpia työntekijöitä. --- Mut toisaalta mä myös sen verran kohotan omaa häntääni, et mä koen ainakin ja mitä osastonhoitaja on antanut mulle palautetta mun työstäni, niin ne kaudet, kun mä olen kunnossa, mä olen yksi parhaista ja tehokkaimmista työntekijöistä. Ja asiakkailta mä saan tosi hyvää palautetta. Koen olevani pidetty asiakkaiden joukossa.” (H2)

Haastateltavat pitivät itsestään mielikuvaa hyvänä työntekijänä yllä heidän ammattitaitonsa ja osaamisensa turvin. He tunnustivat, että itsellä on ollut aikoja, jolloin toimintakyky työssä on laskenut, mutta samalla he vakuuttivat itselleen, että kun en ole sairas, osaan työni. Itseään haastateltavat pitivät siis tarinoissaan osaavina, mikä tuki heidän työssä selviytymistään vielä siinä vaiheessa, kun voimat olivat vähentyneet ja jaksaminen oli selvästi huonontunut aiemmasta. Osaaminen tuki toimijuutta. Toisaalta töiden tekeminen sinnikkäästi sairauslomaan asti kuvasti haastateltavilla työn merkityksen tärkeyttä, ja töistä suoriutumattomuutta he eivät halunneet sallia itselleen:

"Ihan hyvin [= suoriuduin töistä]. Kyl mä ne pinnistelin läpi, koska nehän siinähan varmaan maailma olis romahtanut, jos mä en olis tehnyt niitä mun hommia." (H2)

Ammattiroolia he pitivät sinnikkäästi yllä loppuun asti ennen sairauslomaa. Pikkuhiljaa voimavarat heillä vähentyivät ja lopulta kaikki energia meni heillä töihin. Tarinoissa tuodaan esille, miten iltaisin töiden jälkeen ei jaksanut tehdä enää mitään ja nukkumisen tarve oli suurentunut aiemmasta. Seuraavissa aineistoviitteissä kuvataan, miten väsymys alkoi heijastua töiden tekoon, niiden hallintaan ja vapaa-ajan sisältöön. Toimijuus alkaa olla hallinnan näkökulmasta kadoksissa ja toiminnan tilalle alkaa haastateltavilla tulla väsymys, aloitekyvyttömyys ja vaihtoehtojen näkemisen vähäisyys. Edellä mainitut tekijät heikensivät myös heidän toimijuuden tunnettaan.

"Mä olin aika aloitekyvytön. Mä välttelin monia työtehtäviä. Sit mä en enää jaksanut sen työn lisäksi mitään muuta. Eli se oli niin, että mä tein sen työn niin hyvin kuin mahdollista. Mut sit saattoi pahimmillaan olla, et mä en jaksa enää kävellä autoon. Et se oli siis se tunne oli, mä en jaksa. Et nyt kaikki meni tohon. Ja sit mä meen kotiin vaan ja mun pitäis kotona vielä jatkaa sitä työtä, mut mä vaan rupeen nukkumaan. Ja sit kaikki kertyy. --- Ja musta tuntui, et nyt on katastrofi valmis. --- Mulla oli ihan virta pois. Ja lopulta kun mä tajusin, et mä en pysty tekemään enää edes näitä töitä. Mikä oli ollut koko mun elämä. Sitten mä päätin, et en mä sit haluu elää ollenkaan." (H9)

"Sit oli väsymys. Aivan valtava väsymys. Sellainen siinä vaiheessa ehkä enemmän vielä fyysinen väsymys. Se oli sellasta, että kun mä tulin töistä kotiin, niin mä nukuin joka päivä päiväunet. Ja mä jouduin sanoon mun lapselle, että mä en nyt, mä en jaksa, et jos hän haluaa vaikka, et voidaanko mennä ulos tai jotain. Et mä en nyt vaan jaksa lähteä, et nyt täytyy vaan odottaa ja sit mä ehkä jaksan, mut et nyt täytyy odottaa. Mut et se oli kans semmonen, se oli ehkä se tavallaan eniten silmiä avaava asia, jonka siinä sit huomasi, et hei et nyt on jotain pielessä, kun mä oon näin väsynyt." (H12)

5.2.2 Sairauslomalle jääminen: merkki epäonnistumisesta

Sairausloman myötä haastateltavien tilanne alkoi muuttua ja heillä syntyy yhteentörmäys sisäisen tarinan ja tilanteen välillä. Tässä alaluvussa on esimerkkejä siitä, millaista on kohdata tilanteen muutoksen myötä ristiriitoja sisäisessä tarinassa ja kuinka sisäinen tarina ei tunnu pätevän nykykontekstissa. Haastateltavat toivat ilmi tarinoissaan, millaisia tunteita yhteentörmäys heissä herätti ja miten he saattoivat aluksi jopa kieltää tilanteen muutoksen, koska se ei istunut heidän sisäiseen tarinaansa. Sairauslomien toistuminen sekä ympärillä olevien ihmisten kommentit, kyseenalaistamiset ja suora puhe herättivät heidät ottamaan vastaan tilanteen muutoksen. Haastateltavat eivät kuitenkaan välttämättä heti hyväksyneet muutosta, vaan he pyrkivät selviämään tuttuun selviytymiskeinojen kautta tilanteesta ja koittivat esimerkiksi tehdä entistä kovemmin töitä, jolla osoittaisivat itselleen tilanteen muutoksen niin sanotusti vääräksi. Uupumus meni heillä kuitenkin siihen pisteeseen, että he jäivät sairauslomalle.

Sairausloma merkitsi haastateltaville uuden kohtaamista itsensä kanssa, mitä tulee työssä pärjäämiseen. He kokivat menettäneensä tilanteen hallinnan ja että tilalle oli tullut tilanteen muutos, uupumus, joka hallitsi heitä. Sairauslomalle jäämisen haastateltavat kuvasivat pysäyttäväksi. Etenkin se oli pysäyttävä heille, jotka rinnastivat ihmisarvonsa työn tekemisen määrään ja siitä suoriutumiseen. Sairauslomalle jääminen merkitsi heille epäonnistumista ja samalla tyytymättömyys itsensä kasvoi.

”Valtavan vaikee. Todella vaikee. Sehän [= sairauslomalle jääminen] oli aivan totaalinen epäonnistumisen merkki. --- Mun arvo rakentuu siitä työnteosta, niin jos mä yhtäkkiä en ookaan töissä, niin sithän mä oon täysin arvoton ja laiska ja tyhmä ja saamaton” (H12)

Toisaalta sairausloma oli joillekin haastateltavista helpotus silloin, kun sille jäätin ensimmäisen kerran. He olivat sinnitelleet töissä mahdollisimman pitkään, vaikka heidän toimintakyvyssään oli selviä muutoksia väsymyksen suuntaan. Helpotuksen tunne tuli heille siitä, että joku ulkopuolinen huomasi ja totesi heidän väsymyksensä – antoi luvan hengähtää. Samalla se saattoi merkitä haastateltavalle päästämistä irti pärjäämisen kulissista, jonka he olivat ympärilleen rakentaneet.

”No siis mulla oli helpotus. Et jes mun kulissit romahti, mun ei enää tarvii esittää, et mä pärjään. Ja mun ei enää tarvii olla se kymppin tyttö, joka loistaa. Et kaikki näkee, et mäkin oon väsynyt.” (H9)

Edellisessä tuotiin myös esiin omaa pyrkimystä ”olla se kymppin tyttö, joka loistaa”. Tällä haastateltava toi esiin vertauskuvallisesti oman tilanteensa suhteessa hänen tavoitteeseensa pyrkiä olemaan suorituksissaan hyvä. Väsymyksen haastateltavat kuvasivat syntyneen siitä, että he olivat

koittaneet pärjätä ja ”loistaa”. Toimintaa oli omalta osaltaan ohjannut heillä näin halu näyttää muille, että heillä menee hyvin.

Haastateltavat kertoivat, miten he olivat kohdanneet tilanteita, joissa ulkopuolinen henkilö oli kysynyt heiltä, ja samalla kyseenalaistanut haastateltavan hallinnan tarpeen: Kaatuuko maailma, tuleeko romahdus, jos jäisit töistä lepäämään? Tällaisia kysymyksiä tai kyseenalaistuksia he olivat kuulleet esimerkiksi työterveyspsykologiltaan tai -lääkäriltään. Tarinoissa haastateltavat toivat esiin, miten he itse eivät olleet tulleet ajatelleeksi, että sairausloma voisi tehdä hyvää ja että sille on lupa jäädä, kun oikein väsyttää ja on kuormittunut. Sen sijaan he olivat pyrkineet sinnittelemään töissä ihan viimeiseen asti, kunnes ulkopuolelta joku totesi heille, että voisi olla parempi jäädä sairauslomalle. Tällöinkään he eivät välttämättä ensimmäisellä kerralla jonkun niin todetessa ottaneet asiaa todesta, vaan he saattoivat sen sijaan kyseenalaistaa ulkopuolisen näkemyksen. Yksi haastateltava kertoo sanoneensa lääkärille vastaan, että *”sä et voi tehdä mulle näin”* (H9), tilanteessa, jossa hänet suorastaan laitettiin sairauslomalle.

”Kyllä mä muistan, joo, siis jotain, että hänkin [= työterveyspsykologi] kysyi multa silleen, et mitä tapahtuu, jos sä oikeasti oot poissa. Tai että kaatuuko, jotenkin hän muotoili sen silleen, että kaatuuko todella maailma, jos sä jäät pois. Se on kyllä hämärenpeitossa se tapaaminen muuten kuin se, että mulla itellä tuli helpotus siitä, että joku viimeinkin näki sen minun. Ja hän sai minut tajumaan siinä, että hetkinen, että nyt tämä ei oo normaalia. Että mulle tuli itelle se helpotus ja tajuminen ja sitten minä viimein uskalsin päästää hanskat tippumaan. --- No olihan se aika jotenkin toisaalta helpottavaa, toisaalta pelottavaa, silleen että mitä, että mitä tämä tarkoittaa.”
(H3)

Toisaalta haastateltavat kertovat sen olleen shokki, kun kohtasi tilanteen, jossa heidän oli yksinkertaisesti jäätävä pois töistä. He eivät olleet välttämättä nähneet tilannettaan väsymyksestä huolimatta niin vakavana, että se edellyttäisi sairauslomaa.

”Se oli vähän shokki itelle, et sit hän kirjoitti sairausloman siitä. Ja jotenkin, et en mä sitä tarkoittanut, et mä jäisin töistä pois.” (H8)

Tässä tarinatyyppissä työyhteisössä sairauslomaan suhtauduttiin ymmärtävästi. Haastateltavien omat ajatukset sairauslomasta sen sijaan olivat työyhteisöä epäilevämmät ja negatiivisemmat. Seuraavassa aineistoviitteessä haastateltavan kuvauksesta käy ilmi, miten hänen työyhteisössään esimies otti heti vastuun pois haastateltavalta ja samalla hän osoitti hyväksyntää haastateltavan sairauslomaa kohtaan. Työyhteisön suhtautuminen sairauslomaan oli empaattista, sympaattista ja hyväksyvää. Työyhteisössä kollegat ottivat vastaan tilanteen ja samalla tukivat haastateltavan osallisuuden tunnetta työyhteisössä.

”Esimies, hän oli jotenkin, mä olin tietysti jännittänyt kauheesti. Et se varmaan suuttuu, kun mä nyt teen näin. Mut se oli niin, että okei, että tosi hyvä, että kerroit ja tää on tärkeä asia. Ja nyt pitää hoitaa sut kuntoon. Et nyt listaat kaikki sun tehtävät ja kun sä oot ne siihen listannut ja antanut sen paperin hänelle, niin sit sun ei tarvi niistä hetkeäkään murehtia. Et hän samantien otti sen. Et tota, et hän hoiti sen todella todella hyvin. Ja sit mä kerroin niille mun tiimiläisille, et mikä on tilanne. He oli tosi yllättyneitä, et he ei varmaan yhtään osannut odottaa sitä. Ja tota, mut että toki he otti sen silleen, että no niin tsemppiä ja et kyllä he täällä pärjää ja et nyt meet vaan ja että näin.” (H12)

Sairauslomatilanne herätti haastateltavissa epävarmuutta heidän tulevaisuudestaan. Aiemmin he olivat pystyneet toimimaan tehokkaasti, tunnollisesti ja ammattitaidolla. Uupumustilanne herätti heissä pelkoa selviytymisestä. He olivat itsensä kanssa uuden edessä. Tuttu tarina tavallaan katkesi heillä siihen paikkaan, kun he kohtasivat sairausloman tai viimeistään, kun sairauslomalle jääminen toistui, ja samalla he eivät voineet enää juosta uupumusta pakoon yrittämällä tehdä töitä aina vain lisää. Seuraavassa aineistoviitteessä käy ilmi, miten tulevaisuuden ”skenaario” puuttuu tai haastateltava kokee skenaarion suhteen epävarmuutta ja hän kuvaa pelkoaan omaa tulevaisuuttaan kohtaan.

”Et mitä jos mä nyt yhtäkkiä putoonkin tän yhteiskunnan kelkasta. Ja jotenkin itellä on sellanen, et täysin järjetön ja hölmö ajatus, et no mitä jos musta tulee nyt sit joku aivan hullu. Et toisaalta sen järjellä ymmärtää, että näin ei oo. Mut sehän on sit se skenaario, että mä oon kohta tuolla jossain ihan ding dong, enkä tajua enää mistään mitään. Että et ei kai tässä nyt niin käy. Ja edelleen tulee välillä semmonen pelko ja mietityttää, että et miten tässä käy.” (H12)

Edellä mainittu kuvaa katkosta omassa elämässä, jonka haastateltava oli uupumuskokemuksen myötä kohdannut. Eteenpäin menemistä ja selviytymistä hän ei pidä itsestään selvänä. Toisaalta hänellä ei ollut valmiina mielessään kokemuksen tai mallin pohjalta mielikuvaa siitä, millä keinoilla hän uupumustilanteesta selviää.

Erilaisia tulevaisuuden skenaarioita kävi haastateltavilla mielessä. Haastateltavien kesken uupumustilannetta ei välttämättä haluttu myöskään heti ensimmäisen sairausloman aikoihin hyväksyä. Sen sijaan haastateltavat kuvaavat, miten he selittivät tilannetta itselleen väliaikaisena. Heidän oli vaikea ottaa todesta sitä, mitä heille ulkopuolelta, esimerkiksi terveydenhuollon henkilön taholta, kerrottiin heidän tilanteensa mahdollisesta vakavuudesta. Tämä kertoo siitä, että tilanteen muutoksen haastateltavat yrittivät liittää osaksi nykyistä sisäistä tarinaansa sen sijaan, että muuttaisivat sisäistä tarinaansa uuteen suuntaan.

”Siis mä ajattelin, et tää on vaan pieni notkahdus. Et kyllä mä tästä, kaikki on ihan jees. Et tavallaan mä en tajunnut, mistä siinä oli kysymys siinä vaiheessa vielä. Mut ne sanoi

siellä sairaalassa tai ne vähän vihjas, et sä voisit miettiä sitä syksyä. Mut mä olin silleen, et eiii, kyllä mä pärjään.” (H9)

Tilanteeseen haastateltavat pyrkivät hakemaan vastauksia etenkin toipumisen osalta sosiaalisesta tarinavarannosta (ks. Hänninen 1999) käsin lukemalla Internetistä muiden kokemuksia. Tuen hakemiseen ympäriltä liittyi myös keinojen etsimistä: Miten tästä sairaudesta kuuluu toipua? He olivat kohdanneet itselle uuden tilanteen, jossa he eivät kokeneet itsellä olevan ymmärrystä ja keinoja hallita tilannetta. Samalla tavoin kuin irtiottotarinnassa, myös tässä voimaantumistarinnassa haastateltavat kertoivat halunneensa suorittaa toipumista.

”Kun mä jäin lokakuussa sairauslomalle, niin sehän oli, siis sitäkin piti kauheesti suorittaa tiettenkin. Et sekin täytyis tehdä jotenkin tietyllä tavalla. Ja mites nopeesti tästä sit pitääkään toipua. Ja googlesta (naurua) kaikkee löytyy, et kyl mä niitä tavallaan selvitin. Et miten kauan tästä yleensä ihmiset on ollut pois. Ja sit silleen, et aijaa, et jotkut vuosikausia, et ei hyvänen aika, et en minä, et ei ei, et ei että jos joulukuussa palais, et se vois olla aika hyvä. Et tavallaan sitäkin aloitti silleen, et itelle hirveen kaikki aikataulut. Mut siitä pikkuhiljaa ehkä osas päästää silleen irti.” (H12)

Samoin kuin irtiottotarinoissa, voimaantumistarinoissa sairausloman jälkeen töihin palattua, suurin osa haastateltavista jäi vielä toiselle tai useammallekin sairauslomalle, koska toipuminen ei ollut edennyt vielä tarpeeksi töissä jaksamiseksi ensimmäisen sairausloman jälkeen. Voimaantumistarinoissa tulee irtiottotarinoiden sijaan eri tavalla esiin, miten toistuva sairausloma ei tuntunut enää kenenkään kohdalla helpotukselta, vaan siihen liittyi aiempaa vahvemmin epäonnistumisen ja pettymisen tunteita. Voimaantumistarinoissa haastateltavat kokivat, ettei ole ”enää kukaan tai mitään”, kun ei pysty tekemään töitä. Heille nousi epävarmuus myös siitä, kuinka kauan toipuminen tulee kestämään. Toipumisen monet haastateltavat kertoivat alkaneen siitä, kun he päästivät irti suorittamisesta ja kun antoi itselleen luvan levätä. Viimeistään toistuvat sairauslomat saivat haastateltavat pohtimaan tilanteen muutostaan tarkemmin ja heidän sisäisessä tarinassaan on selkeä katkos: toimintaa ei ole mahdollista jatkaa kuten ennen, uupumus on läsnä, eikä sitä voi olla kohtaamatta ja samalla lähitulevaisuuden suhteen heillä oli epävarmuutta. Muutoksen myötä myös heidän sisäinen tarinansa alkoi saada uudenlaisia merkityksiä.

Seuraavista aineistoviitteistä käy ilmi, kuinka vahvoja negatiivisia tunteita toistuva sairausloma sai itsessä aikaan.

”Ja sit mä olin siihen tosi pettynyt. Ja se oli mulle tosi vaikee paikka se toinen sairausloma. Et siihen ei liittynyt helpotuksen tunnetta vaan siihen liittyi se, että nyt mä epäonnistuin. Et nyt mä en oo enää kukaan enkä mitään. Ja tää menee totaalisen pieleen. --- Mä ajattelin, että mä en pystynytäkään olemaan töissä, vaikka mä luulin, et

tää onkin vakavampaa kuin mitä luulin. Ja et mä en osaakaan toimia tän kanssa. Vaikka mä olin ajatellut, että mä osaan. Et se on mulla hallussa. Et tää ei ihan oikeesti ookaan mulla hallussa. --- Mä ajattelin, et mulla ei oo mitään arvoa enää ihmisenä. Et mä en oo enää kukaan, kun mulla ei oo työtä.” (H9)

”Se oli varmaan sillä tavalla erilainen kuin se eka kerta. Kun se eka kerta oli ehkä vähän just semmonen, et eihän mulle koskaan voi käydä näin. Mut et sit tällä toisella kertaa tiesi, että no mulle on käynyt näin, mut sit se pettymys tuli just siitä, et no ajaa, et mä en tosiaan vielä toipunutkaan tästä. Et mä oon uudestaan tässä. Et enks mä nyt osannutkaan tehdä näitä asioita oikein ja toipua oikein, kun mä oon taas tässä tilanteessa. Et ehkä toisaalta tietyllä tavalla sitä samaa itsensä sättimistä siitä, et minä teen väärin, koska tapahtuu näin.” (H12)

5.2.3 Muutos

Sairausloma oli tuonut mukanaan katkoksen haastateltavien elämään, joka näkyi konkreettisena taukona sairausloman muodossa työelämästä sekä lisäksi se näkyi sisäisen tarinan uudelleen muotoilun tarpeena. Kokemukset saivat aikaan muutoksen, jossa haastateltavat alkoivat pohtimaan itseään uudella tavalla päämääränään löytää keinoja ylläpitää hyvinvointiaan työssä.

5.2.3.1 Työnantajan kanssa syntyä kohtaamista

Sairauslomalle jäädessään haastateltavat kokivat työnantajan kanssa kohtaamista sekä samoin töihin palatessaan. Käytännössä kohtaaminen tarkoitti sitä, että työnantaja osoitti ymmärrystä tilanteeseen ja sairausloman tarpeeseen. Työympäristö on tässä mielessä samaan tapaan salliva kuin mitä aiemmin tässä tarinatyypissä. Sairausloman esiin tuominen jännitti ja aiheutti epävarmuutta haastateltavissa sen suhteen, miten asiaan työyhteisössä suhtaudutaan. Työyhteisön puolelta suhtautuminen sairauslomaan oli hyvin erilainen kuin miten haastateltava itse siihen suhtautui. Työyhteisön suunnalta he tulivat tarpeidensa osalta kuulluksi. Luottamus esimieheen ja työyhteisöön säilyi. Esimiehen suhtautuminen työssä jaksamisen horjumiseen tuntui haastateltavista aidosti välittävältä ja yhdessä tarinassa tuotiin esille myös sen voimaannuttava vaikutus.

”Mulle tosi iso juttu se mun esimiehen se, et hän sanoi siinä, toi esille sitä arvostusta ja toi esille asioita, mitä tavallaan en ollut ymmärtänyt, että hän ymmärtää. Se tsemppi ja se, että mä rehellisesti sanoin, että mua pelottaa kohdata teidät. Niin sit se siis välittäminen mulla tuli, että oikeesti he, et älä nyt sitä ja miks sua pelottaa. Siis et oikeesti jotenkin. Kyl se oli iso asia. Kamalan pelottava, mut mä koin sen, että mun pitää mennä sinne [= työterveysneuvotteluun] myöntämään oma vajavaisuuteni,

kohtaamaan se. Mut sit taas siin keskustelussa ja toisten asenne oli, et se oli. Enkä mä tietynlailla halua olla huomion keskipiste. Mut et mun asioista puhutaan siellä nyt esimiesten voimin, niin se oli kamalaa, mut sit kuitenkin voimauttavaa.” (H8)

Haastateltavien työyhteisöissä tilanne pyrittiin ratkomaan siten, että toipuminen, samoin kuin työhön paluu, on mahdollista. Tämä vahvisti luottamusta työntekijän ja työnantajan välillä, osoitti välittämistä sekä joustavuutta siinä, että esimerkiksi työtehtäviä ja niiden määrää muokattiin tarpeen mukaan töihin palatessa. Samalla se antoi tilaa toimijuudelle toteutua henkilön omat tarpeet huomioiden. Seuraavassa aineistoviitteestä käy ilmi, miten työyhteisössä haastateltavan sairauslomaan suhtauduttiin hyväksyvästi ja vastaanotto töihin palatessa oli lämpöinen:

”Et sit kun mä palasin takaisin, niin tosi sydämellisesti kaikki otti vastaan ja toivotti tervetulleeks ja näin.” (H12)

Sairauslomalta töihin palatessaan haastateltavat olivat pääasiassa voineet sopia työnantajan kanssa vaiheittaisesta työtehtävien haltuunotosta takaisin. Työpaikalla oli näin ollen joustettu työtehtävissä haastateltavien tarpeiden mukaan. Pidemmällä aikavälillä toipumisen edetessä, haastateltavat kertoivat palanneensa tekemään aiemman mukaista työtehtäväkokonaisuuttaan töissä. Yhden tarinan osalta oli eroavaisuutta siinä, miten sairausloman ympärillä hänen työtehtäviensä määrässä oli työpaikalla joustettu. Hänen kohdallaan työtehtävien määrässä ei ollut joustonvaraa ja sitä perusteltiin sillä, että kyseessä olivat johtajan työt, joita ei voitu jakaa muille ja ettei heillä ollut resursseja siihen. Lisäksi yhdessä tarinassa haastateltava toivoi, että paluu töihin sairausloman jälkeen tapahtuu suoraan kokoaikaisesti omaan työhön. Perusteena täysiaikaiseen paluuseen hän kuvasi halun tasavertaisuuteen suhteessa kollegoihin työyhteisössä:

”Mä en halua, et mua laitetaan eriarvoiseen asemaan kuin toiset. Mä haluan olla saman arvoinen kuin kaikkia toiset ja mä haluan antaa panokseni yhtä lailla kuin toisetkin.” (H2)

5.2.3.2 Muutos: arvojen, päämäärien kyseenalaistaminen

Haastateltavien situaatio muuttui jälleen työuupumuksen toipumisvaiheessa. Toimijuus oli tällöin aktiivista siinä mielessä, että omien asioiden pohdintaan haastateltavat sisällyttivät tietoista kyseenalaistamista, erilaisia valintoja ja päätöksiä. Omien arvojen he kuvasivat muotouneen jossain määrin uudelleen uupumiskokemuksen myötä. Selkeä arvomuutos haastateltavilla näkyi ainakin sen suhteen, että työn rinnalle he halusivat antaa elämässään tilaa myös muille asioille, kuten perheelle. Aiemmin he kertoivat liittäneensä ihmisarvontunteensa työhön, mutta tässä näkyi uupumisen toipumisvaiheessa heillä ajatustasolla muutos. Työn he näkivät nyt aiempaa enemmän itsestään irrallisena. Työn he näkivät edelleen merkittävänä tekijänä elämässään ja he toivat esiin urahaaveita.

Erona aiempaan haastateltavat toivat esiin sen, miten he alkoivat kyseenalaistaa näkemyksiään ja he pohtivat niitä moniulotteisesti esittäen itselleen kysymyksiä, kuten: miksi lähteä johonkin suuntaan, mitä se itselle merkitsee, onko se tarpeen, mikä muutokseen motivoi, ja niin edelleen.

”Joo et mä huomasin, et ei mun tarvii. Et mistä toikin tulee? Et mulla oli ihan kirkas suunnitelma, et sitten kun tää opetustyö menee riittävän jouhevasti, sit mä rupeen tekeen sitä väitöskirjaa. Sit mä niinku et miks. Et ei mua niin paljon kiinnosta. Et enemmän mulla oli niitä kaikkia tavoitteita silloin, kun mä olin töissä ja olin uupunut. Niin silloin mulla oli kovia tavoitteita tulevaisuudelle. Et mun pitää olla Suomen johtava pedagoginen asiantuntija vielä joku päivä. (naurahdus). Siis kaikkia tämmösiä ihan älyttömiä. Ehkä mä nyt haaveilen jostain, että mä pääsisin matkustaan enemmän. Vois tulla perheeseen lapsia. Mut ne on tällaisia, ei ehkä niin liity siihen työhön.” (H9)

Motiivina haastateltavien pohdinnoissa näyttäytyi myös heidän halunsa pitää kiinni rajoistaan hyvinvointinsa vuoksi. Toimijuuden tunnetta kohdistui heillä tässä mielessä omien asioiden ja töiden hallintaan. Lisäksi heidän toiminnassaan oli oma-aloitteisuutta, mitä tuli muun muassa itsestä huolehtimisen pyrkimykseen laajemminkin, johon toimijuus ulottuu aiempaa enemmän. Sisäinen tarina oli alkanut muotoutua haastateltavilla uudelleen. Sisäisessä tarinassa painottui nyt aiempaa enemmän tietoisuus omista voimavaroista, mikä vaikutti tavoitteiden sisältöihin. Haastateltavat pyrkivät huomioimaan tavoitteissaan hyvinvoinnistaan huolehtimisen. Sisäinen tarina on tässä mielessä saanut heillä uudenlaisen merkityksen ja päämäärä on muuttunut aiemmasta: määrällisesti suuren työmäärän suorittamisen tilalle on tullut pyrkimys huolehtia omista voimavaroista työmäärää rajoittamalla sekä kunnioittamalla omia rajoja, joista haastateltavat kuvaavat tulleensa tietoisiksi.

”No varmaan joku se oma semmonen, et pakkohan mun on huolehtia itsestäni. Et se, mulla on pienet lapset vielä kolme lasta ja arki siinä. Et se työ ei oo, ei se oo se, mikä voi välttää kaiken. Et mun on pakko miettiä sitä, että ja mun täytyy pystyä jakamaan voimavaroja sinne kotiin. Ja jotenkin, ettei ei se oo sen merkki, et kuin paljon mä siellä paikalla oon. Vaikka mä istuisin aamusta iltaan siellä, niin mikään ei tuu valmiiks. Vaan se pitää vaan. Pitää huolehtia itsestä. Et ehkä se on eniten ollut se, et nyt on pakko huolehtia. Et mä en halua sitä kamalaa olotilaa enää ittelleni.” (H8)

Haastateltavat suunnittelivat tulevaa ja pohdinnat sisälsivät urasuunnittelua. Tulevaisuuden suunnitelmiin he liittivät mukaan tarkkaavaisuuden itsensä kanssa siinä, että huolehtii omista rajoista ja ettei ”innostu liikaa”. Tällainen toiminta kuvasti haastateltavien keinoja hallita jaksamistaan ja toisaalta myös halua huolehtia itsestä. Itsesyytökset olivat vähentyneet heillä aiemmasta ja tilalle oli tullut lempeyttä itseä kohtaan. Tulevaisuuden suunnitelmia he pohtivat moniulotteisesti. Heidän pohdinnoissaan nousivat esiin työn sisällölliset asiat, kuten haasteiden määrä (onko haasteita riittävästi nykytyössä), taloudelliset tekijät (onko varaa lähteä opiskelemaan) sekä työn sisältö

(motivoivatko nykytyön sisällöt itseä tarpeeksi). Toisaalta samaan aikaan he perustelivat syitä siihen, mitkä asiat nykytyössä olivat heillä hyvin ja kuinka he siinä pystyivät toteuttamaan itseään riittävästi. Toimijuus oli näin ollen heillä itseohjautuvaa, johon sisältyi luottoa omista keinoista ja mahdollisuuksista tehdä valintoja. Tulevaisuutta ajatellen he näkivät itsellään mahdollisuuksia. Suunnitelmat sisältävät heillä varovaisuutta, mutta samalla luottoa tulevaan.

”Et se mistä mä myös haaveilen ja minkä mä jossain vaiheessa haluaisin kyl tehdä, on väitöskirja. Et jatkaa mun diplomityön aihetta ja tehdä siitä väitöskirjan. Et kun mä oon nyt tässä miettinyt, et mitä mä haluaisin tehdä kaikista mieluiten ilman minkäänlaisia rajoitteita, niin kaikista mieluiten mä haluaisin lukea ja kirjoittaa. Mutta että mikskään kirjailijaks musta ei oo, mutta tieteellisen tekstin kirjoittaminen, niin sitä mä voisin tehdä. Mut sit siinäkin tulee taas tavallaan tosi tylsät taloudelliset realiteetti, et jos mä nyt rupeaisinkin tekemään väikkäriä, niin mä en siihenkään jaksais hakea mitään apurahoja. Ja sit jos saiskin tohtorinkoulutettavan paikan, niin sit taas siinä se palkka olis niin merkittävästi alhaisempi kuin tän hetkinen, niin sit en mä niin paljon halua sitä. --- Et sit löytyis varmaan yksi lisävaihe, mut et sitten täytyis toisaalta siinä kohtaa muistaa, et sit kun innostuu, ettei käy niin, et sit taas lähtee mopo keulimaan. Niin sit mä mietin sitä, et kumpi on parempi: se, että mä oon tässä tutussa ja turvallisessa, et uuvuttaako se mua enemmän kuin se, että mä menisin johonkin uuteen, innostuisin siitä kamalasti ja en maltakaan jarruttaa. Et mä en vielä oo löytänyt vastausta tähän kysymykseen.” (H12)

Uupumiskokemus oli vahvistanut haastateltavilla halun ja perusteet jäädä nykyiselle työnantajalleen töihin. Perusteina jäämiseen he kuvasivat tyytyväisyyden ja mielenkiinnon työnsä sisältöihin ja työpaikkaan.

”Tää koko fiilis on ihan erilainen kuin mitä mulla on koskaan ollut. Et on ollut kiva mennä töihin sairausloman jälkeen. Siis mä koen, et se on mun paikkani ja mä kuulun sinne. Ja se, et mä oon, se on toinen koti. No se tulee siitä hyvästä olost, kun mä menen sinne töihin. Mulla on ihan selvä asennemuutos mulla on nyt tullut siihen. Ja se että et tää on tosi kivaa.” (H2)

Lisäksi työn ja perheen yhdistämiselle he mielsivät nykytyössä olevan sopivassa määrin vapauksia toimia. Haasteita työssään he näkivät olevan riittävästi, mutta samalla he pohtivat avoimesti muita mahdollisia työvaihtoehtoja.

”No tietysti se [= miksi halusit uuden vaativan vastualueen työssä itselleen], että halus saada uutta ja tavallaan omalle cv:lle jotain merkittävää. Tää on kiva paikka olla töissä. Mutta sitten se, kun asut tässä samassa kunnassa ja sit se tulee niin arkeen se työ. Mä kaipaaisin [organisaation sisällä] järjestelmällisyyttä ja ohjeistusta ja sitä ei oo, niin sit jotenkin montaa kertaa oon aatellut sitä, että helpommalla pääsis, kun menis

johonkin ihan muualle töihin. Mut sit käytännössä, kun tulee se tilanne, et nytkin mun kollega naapurikunnasta irtisanoutui ja oon miettinyt sitä, et hakisko sinne. Mut sit toisaalta tän työn vapaus, tietynlainen vapaus, että mä voin mennä vähän myöhemmin töihin ja näin, niin sit mul on kuitenkin ne pienet lapset siinä, niin sit oon aatellut, et kauheen vaikee ois sopeutua siihen, et joku muu määrittäis sitä. Ja sit pääsee helposti just, jos on kouluterkka tai joku, niin voi mennä kesken työpäivän. Et siinä tavallaan se oma arjen sujuvuus, se on vaaka tai oon punninnut sitä, et mikä sitten on sitä.” (H8)

Omaa uraa he miettivät taaksepäin ja toisaalta eteenpäin kyseenalaistaen ja samalla pohtien, mitä minä oikeasti haluan. Edellinen kuvaa aktiivista elämäntapa- ja elämäntyyliä (ks. Emirbayer & Mische 1998; Hitlin & Elder 2007), joka sisältää uskomuksia omasta kapasiteetista toimia sekä tietoisia päätöksiä ja valintoja siirtymävaiheessa. Toimijuuteen sisältyy tässä ajallisuus: menneisyys, nykyhetki ja tulevaisuus on läsnä tarinoissa saman aikaisesti. Tarinoissa haastateltavat kertoivat olevansa alun alkaenkin työssä, josta he pitivät ja joiden sisällöt kiehtoivat ja jossa arvomaailma kohtasi riittävästi itselle merkittäviä arvoja. Sairausloman aikana he arvioivat oman työn sopivuutta itselleen uudelleen. Lopputuloksena heidän perustelunsa olivat sellaiset, että heillä syntyi päätös jäädä nykytyöhön. Toimijuuden tunne kuvautui heillä vahvana: päätös jäädä työnantajalle oli tehty itse ja se oli myös perusteltu itselle. Päätös oli haastateltavien aktiivisen pohdinnan, valinnan mahdollisuuksien tarkastelun ja omien päämäärien pohjalta syntynyt lopputulos.

”Varmaan se, et kun sinänsä mä koen ton alan, missä mä oon, niin edelleen kuitenkin tosi mielenkiintoisena. Et se on sellasta, et tota mä työskentelen asumisen parissa. Ja vaikka ne asiat on toisaalta osittain kaukana ihmisten arjesta, niin sit se lopputulema on kuitenkin kaikille meille kauheen tärkeä ja merkityksellinen asia, se meidän koti. Nyt mä oon kauheesti miettinyt sitä, et mitä mä sit haluaisin tehdä. Niin kyl mä aina oon jotenkin päätynyt siihen, et no tää asuminen, kyl se tuntuu musta hyvältä. Et se on asia, joka mua kiinnostaa ja mä koen, että mä voisin tehdä siinä jotain arvokasta työtä. Mut et ehkä nyt se tulokulma vois olla sit joku eri kuin mitä se tähän asti on ollut. Niin ehkä se, et se pohjimmiltaan on aina tuntunut musta tärkeältä työtä.” (H12)

Työnantajalle jäämistä haastateltaville tuki heidän mahdollisuutensa keskustella avoimesti työn sisällöistä myös työnantajan kanssa sekä miettiä niihin mahdollisesti muutoksia. Tämä mahdollisti haastateltaville mielekästä toimintaa työssä, jonka voi ajatella vaikuttaneen työssä tyytyväisyyteen, motivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Itsellään he näkivät mahdollisuuksia mielekkäisiin muutoksiin nykytyönantajalla, mikä tuki toimijuuden tunnetta. Samoin tunnetta toiminnan mahdollisuuksista vahvasti haastateltavien luottamuksellinen suhde esimiehen kanssa. Seuraava aineistoviite kuvaa luottamusta siihen, miten haastateltava pystyi keskustelemaan esimiehensä kanssa avoimesti sekä

luottamusta siihen, että työpaikalta oli mahdollista löytää ratkaisu asiaan, joka haastateltavaa töissä vaivasi.

”On varmaan se työn sisältö on osittain sellasta, et se ei kauheesti motivoi. Tavallaan sitä, et kun toi on niin rutiininomasta, et se ei millään tavalla vaadi multa sellaisia ponnisteluja. Ja sit mä koen, että mulla siihen kuitenkin ois rahkeita. Mä itse asiassa just tänään puhuin mun pomon kanssa, et jos voitais mieltä jotain muuta.” (H12)

5.2.3.3 Uudet keinot tukevat työssä jaksamista

Tarinoissa haastateltavat toivat esiin, miten he kokivat uupumisvaiheessa riittämättömyyttä työssään. Tarinoiden lopussa he kuvasivat oivalluksia, miten he pitivät tärkeänä huolehtia omista rajoistaan. Rajoista kiinni pitäminen oli samalla konkreettinen keino haastateltaville itselleen tehdä näkyväksi, mikä on riittävää. He olivat löytäneet säätelyn ja organisoinnin keinoja, jotka vahvistivat heidän työssä jaksamistaan aiempaan verrattuna. Uusia keinoja, joita he olivat ottaneet käyttöön, oli muun muassa delegointi, oman työn organisointi, työtahdin höllentäminen sekä lupa olla jossain määrin tietämätön. Haastateltavat pyrkivät esimerkiksi säätelemään työtahtiaan siinä määrin, miten he kokivat sen työssään mahdolliseksi. Itselleen he myös sallivat työpäiviä, jolloin voi ottaa kevyemmin, kun toisina päivinä he tekivät enemmän.

”Et vitsit, et mitä mä tässä nyt rehkin, et miks mä vetäisin tukka putkella siellä. Sit mä hölläsin vähän työtahtiani. Mä en naputellut niitä ihmisiä niin tiuhaan sisälle kuin mitä mä olin siihen saakka tehnyt. Et mä hidastin [työnteko]vauhtiani. Mä ehkä saatoin puhua pikkasen kauemmin mummojen ja pappojen kanssa.” (H2)

”Ja sit on mulla ollut päiviä, et mä oon ajatellut, et ei mua huvita tehdä. Ja sit mä aattelen, et no ei mun tarviikaan, koska mä oon tehnyt 8 tunnin päiviä.” (H9)

Omassa työssä ”höllääminen” toi haastateltaville mukanaan uuden fiiliksen töiden tekoon. Samaan aikaan, kun he höllensivät työtahtia, usko itseensä osajana säilyi ja myös usko, että toisten silmissä he olivat hyviä ja riittäviä. Edellä mainittu kuvaa konkreettisesti sitä, miten haastateltavat olivat löytäneet keinoja ylläpitää riittävää mielikuvaa itsestään.

Haastateltavien tietämisen vaatimus itseä kohtaan laski aiemmasta. Muutos tuli siinä, että he sallivat tietämättömyyden itselleen. Heidän näkemyksensä itsestä muokkautui siihen suuntaan, että olen riittävä, mutta samalla vaillinainen. Aiemmin heidän kokemansa ristiriita omasta riittämättömyydestä ja työnantajalle riittävydestä, oli hävinnyt ja tilalle oli tullut hyväksyntää.

”Nyt uskalsin antaa itelleni luvan tehdä virheitä. Koska sitä ei aikaisemmin ollut. Et nyt esimerkiksi yks poika tuli sanomaan, että hei, että kun hän katto että kun hänellä oli

laskutettu kahdesta päivästä, mutta hän oli ilmoittautunut vain yhteen. --- kun se aikaisemmin oli sitä, että no voi paska ja hirvee tiiätkö monta päivää ruuskii itteensä jollain rautakettingillä. Niin nyt on silleen, että no aijaa, voi että, että oon tosi pahoillaan ja että korjataanpa tästä ja se on. Ja se tyyppi oli et no ei mitään ja jatkoi matkaa. Niin. Niin ni se on kanssa, et mistä se tuli se boosti.” (H3)

Työyhteisöstä haastateltavia kannustettiin siihen, ettei kaikkea tarvitse tehdä yksin. Samalla he saivat sitä kautta ymmärrystä siihen, että muut näkivät heidän itsensä tapaan heidän työkuormansa turhan suureksi ja ettei ole mitään syytä yrittää pitää niin paljon työtä itsellään.

”Ja sit itelle oli kauheen helpottavaa, et sit kun palas siitä, et kun ne sano molemmat ne [= sijaiset], jotka oli jakanut niitä tehtäviä, että et kyl sun täytyy oppii jakamaan, et täähän on ihan kauhee tää sun työ. Ja sit mä olin ihan, et ihanaa.” (H8)

Toimintaansa haastateltavat pyrkivät hallitsemaan priorisoinnin avulla. Heidän toimintansa taustalla on myös halu huolehtia itsestä.

”Oikeesti konkreettisesti ite mietti sitä ja miettii koko ajan sitä, että ei tee liikaa ja miten mä voin tehdä niin, että mä en väsy. Ja jotenkin sitä semmonen pieni höllääminen on ehkä tapahtunut että. No niin, ehkä se, et koittaa priorisoida ja et mitä on pakko tehdä. Mut jotenkin se, että armahtaa ittensä, et mä en vaan. Et pitäis tehdä sitä, tätä, tätä ja tuota, mut mä en vaan pysty ehkä ku siihen. Että et niin. Tehtävä on tietyt asiat, mutta se, että koittaa aatella niin, että mikä on sitten oikeesti niin, että ei aiheudu mitään pahaa tai huonoo ja että täyttää lain kriteerit. Et ne nyt menee etusijalle tietysti.” (H8)

Tunne luottamuksesta työyhteisön kesken sekä uskallus olla oma itsensä työyhteisössä sellaisena kuin on, on vahvistunut haastateltavilla aiemmasta. Haastateltavat uskaltavat olla aiempaa rohkeammin sellaisia kuin ovat ja hyväksyvät itsensä ikään kuin uudenlaisilla rajoilla.

”Se oli kyllä ihana tunne. Ja joissain muissakin tilanteissa, että mä myönnän sen oman vajavaisuuteni, että mä en nyt vaan tiedä. Ja sanoin jossain, et mä oon tästä asiasta koko ajan kokenut paineita, et mun pitäis tavallaan löytää teille vastaus, mutta kun mä en oikeasti löydä. Et sit tavallaan tuli työntekijöidenkin puolelta sitä ymmärrystä, et no ei sun tarviikaan.” (H8)

Työyhteisöä haastateltavat pyrkivät nyt hyödyntämään yhteistyön ja vastuunjakamisen kautta. Töiden jakamisen, delegoinnin avulla he saavat pidettyä omaa työkuormaa hallinnassa. Omaan työrooliin kuuluvista vastuista he pyrkivät pitämään aiempaa tarkemmin kiinni. Delegointi nähtiin etenkin johtotasolla toimivien haastateltavien kesken yhdeksi itselle kuuluvaksi vastuuksi ja sitä he alkoivatkin hyödyntämään käytännön työssään. Toiminnallaan haastateltavat pyrkivät luomaan osallisuuden tunnetta niin itselle kuin edellisen aineistoviitteen kohdalla myös työyhteisön kesken.

”No se [= suuri vastuun määrä työssä] on haaste, mut silti mä haluan haasteita. Ja että se, että entistä enemmän se, että mä tiedostan nyt sen, että mun ei tarvi enkä mä pysty suoriutumaan kaikesta yksin. Niin mä joudun haastaan nyt myös muita. Mä oon tuonut nyt myös sitä esille, et mä en pysty suoriutumaan yksin. Et jos meillä on hankkeita, ei ne oo mun juttuja, vaan ne on meidän kaikkien yhteisiä ja jonkun on pakko muunkin ottaa niistä. Et tavallaan opettelen sitä jakamista. Ehkä se joskus tulee onnistumisen kokemuksia sillä tavalla.” (H8)

Haastateltavat toivat esille, miten aiemmin ei-sanan sanominen tuotti heille toisinaan haasteita. Vastuun he pitivät työtehtävien delegoinnin sijaan mieluummin itsellään, koska he kertoivat, miten he eivät halunneet vaivata toisia.

”Ei halua kuormittaa muita, et se tavallaan se, että annat omasta pois, niin sä lisäät jonkun toisen taakkaa.” (H8)

He alkoivat huolehtimaan työrooliinsa liittyvistä vastuun rajoista oman hyvinvoinnin nimissä tarkemmin. Toisaalta he ymmärsivät, ettei vastuun jakaminen tarkoita samaa, kuin että vaivaisi muita. Se sijaan heille oli syntynyt ajatus siitä, että vastuu asioista ei kuulu vain heille itselleen vaan luonnollisesti myös kollegoiden tai alaisten työrooleihin.

”Mut sitä vastuuta mä ehkä oon liikaakin. Se on myös se mun työn alla tässä ollut, että tavallaan opetella sitä, että kyllä sitä vastuuta pitää jakaa ja vastuuta pitää ottaa muidenkin. Ja oon tehnyt tiedettäväks sen, työpaikkakokouksissa, et nyt nää on semmosia asioita, et teidän pitää ite nää huolehtia, et en mä voi joka asiaa määrätä.” (H8)

Haastateltavien päätökset heidän toiminnastaan pohjasivat tietoihin valintoihin ja toimijuuden tunne oli heillä vahva, koska he näkivät itsellään keinoja toimia ja myös muuttaa omaa toimintaa.

Omia tarpeitaan haastateltavat pyrkivät kuuntelemaan. Muutosta he kokivat siinä, että he uskalsivat tuoda tarpeitaan työyhteisössä esiin, jonka he näkivät vaikuttavan positiivisesti työtyytyväisyyteen.

”Mä löydän sitä sellasta itsestäni, että mäkin voin vaatia jotain. Et asiat ei ookaan niin, että mä odotan vaan jotain armonpullia jostain ja oon tosi tyytyväinen, kun saan yhtään mitään. Vaan että mäkin voin kuunnella, et miltä musta oikeesti tuntuu ja tosiaan miettiä, et onks tää nyt sitten sitä.” (H12)

Haastateltavien toimijuus oli aiempaan verrattuna tältä osin työyhteisössä aktiivisempaa siinä mielessä, että toiminta perustui pyrkimykseen huolehtia omista tarpeista. Aiemmin toimijuutta, ei-sanan sanomisen vaikeuden yhteydessä, voisi kuvata ennemminkin passiivisena sopeutumisenä ympäristön odotuksiin. Nyt he huomioivat myös omat odotukset, mikä suuntasi heidän toimintaansa.

Oman työn organisointiin haastateltavat löysivät uusia keinoja, ja samalla heidän tunteensa työn hallinnasta oli parempi kuin aiemmin. Myös työn ja vapaa-ajan välille he hakivat rajoja ja työt he

pyrkivät tekemään työajan puitteissa. Omista työrooleista ja niihin liittyvistä vastuista he halusivat pitää kiinni, ja he kieltäytyivät huolehtimasta muille kuuluvista vastuista. Edellä mainittu muutos omassa toiminnassa oli haastateltavien työyhteisössä mahdollista. Työyhteisö mahdollisti toimijuutta sekä tuki työssä jaksamista tältä osin. Nämä olivat osaltaan haastateltavien perusteita olla vaihtamatta työpaikkaa. Toimijuuden tunne oli uupumiskokemuksen myötä vahvistunut haastateltavilla siinä mielessä, että he olivat löytäneet keinoja ratkaista riittämättömyyden tunnetta työssä.

5.2.3.4 Lopputulema: riittävyiden tunne kasvaa

Tämän polun tarinoissa haastateltavat kokivat kuuluvansa työyhteisöön. Kuuluvuuden tunnetta mahdollistivat haastateltavien luottamus esimieheen ja työyhteisöön sekä avoimet neuvottelumahdollisuudet työnantajan kanssa. Työtehtävien muokkaamisen keskustelun mahdollisuus loi haastateltavilla työnantajan ja heidän välilleen yhteisiä merkityksiä. Samoin edellä kuvattu yhteisesti jaettu näkemys mahdollisti pyrkimyksen hyvään vointiin, jota työnantajat omalla sallivalla ja hyväksyvällä, ymmärtävällä suhtautumisellaan osoittivat haastateltaville heidän jäädessä sairauslomalle. Lisäksi kuuluvutta ja toimijuutta mahdollistivat haastateltavien tiedot ja taidot, mitä tulee töiden sisältöihin. Haastateltavien usko omaan ammatilliseen osaamiseen loi heille mahdollisuuksia toimia työssä.

Muutos kulminoitui haastateltavilla voimaantumistarinoissa riittämättömyyden tunteeseen: itselle riittämättömyyden tunne vaihtui kokemuksen myötä riittävyiden tunteeseen ja hyväksyntään. Muutos toi mukanaan haastateltaville levollisuutta ja hallinnan tunnetta sekä keinoja pitää kiinni omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista, joita osaltaan loivat toiminnan mahdollisuuksien laajeneminen ja työyhteisön tuki. He olivat perustelleet itselleen, miksi olen riittävä työssäni ja myös työyhteisö oli osoittanut tukensa tähän. Muutoksen myötä he olivat itselleen armollisia ja sallivia – itsesyytökset olivat vaihtuneet hyväksynnäksi. Heille oli syntynyt ajatus siitä, ettei koko ajan tarvitse tehdä ”*sata lasissa, vaan 80 % riittää*” (H3). Vähempikin riittää, mutta samalla tuloksia työssä syntyy riittävästi ja kuormitus säilyy sopivana.

Voimaantumistarinoissa haastateltavien sisäinen tarina oli muokkaantunut ristiriitojen kohtaamisen kautta situaatiota vastaavaksi. Tämä näkyi siten, että heidän itselleen asettamat vaatimukset olivat muutoksen myötä aiempaan enemmän yhteneväisiä ulkoa tulevien odotusten kanssa. Heidän sisäinen tarinansa ohjasi heidän toimintaansa työssä siten, että se istui sekä omiin että ympäristön odotuksiin. Työuupumiskokemus toi mukanaan sisäiseen tarinaan katkoksen, sillä sairauslomanaikana he eivät olleet kykeneväisiä toimimaan työssään. Tämä haastoi haastateltavia pohtimaan itseään syvemmin ja eteenpäin meneminen edellytti sisäisen tarinan uudelleen orientoitumista.

Voimaantumistarinoissa sisäisen tarinan uudelleen orientoituminen näkyi ennen kaikkea uudenlaisina ajatuksina itsestä sekä keinoista hallita ja organisoida omaa työtä.

5.3 Luopumistarina: sisäinen tarina itsestä työelämässä katkeaa ja pysähtyy

Tämä tarina kuvaa yhtä haastattelua (H14) seitsemästätoista haastattelusta. Kuvaan tässä luvussa kyseisen haastattelun pohjalta muodostamani tarinan siinä esiintyvine merkityksenantoineen, päämäärineen ja tapahtumakulkuineen. Tämän tarinan kertomus sisälsi luopumista siinä mielessä, että kertomuksen lopussa haastateltava kertoi lopettaneensa työuransa ja haastattelu on kertomus siihen lopputulokseen päättämisestä. Näin ollen nimeän tarinan luopumistarinaksi. Ennen sairauslomaa haastateltava koki pettymyksiä työnantajan suunnalta. Haastateltava ei myöskään tuonut esiin, että hän näkisi itsellään mahdollisuuksia lähteä toisaalle ja toteuttaa haluamiansa asioita jollain toisella työnantajalla. Tässä mielessä hänen toimijuutensa oli rajautunutta vaihtoehtojen ja toiminnan mahdollisuuksien näkökulmasta, mitä tulee työelämässä olemiseen.

Haastateltava koki ulkopuolisuutta työyhteisössängsä sekä riittämättömyyttä. Hän koki olevansa jotenkin vääränlainen verraten itseään niihin vaatimuksiin, joita työelämässä hänen mielestään työntekijöiltä odotetaan. Edellinen kuvaa hänen sisäisen tarinansa ja ulkoa päin tulevien edellytysten välistä ristiriitaa. Hän ei kokenut sopeutuvansa työyhteisön ja työnantajan odotuksiin. Lopputulemana tarinassa haastateltavan päämääränä oli päästä työkyvyttömyyseläkkeelle. Hän haki työkyvyttömyyseläkettä ja sai sen. Luopuminen kulminoituu tässä tarinassa työelämään, palkkatyöhön. Sen sijaan toimijuutta kuvautui haastateltavalla työn ulkopuolisissa yhteyksissä. Haastateltava oli alkanut toteuttaa mielenkiintojaan harrastusten kautta. Hän kertoi mielenkiinnoistaan työelämän ulkopuolella ja koki saavansa niistä sisältöä myös käytännön tasolla senhetkiseen elämäänsä.

5.3.1 Ennen sairauslomaa: pettymyksiä, kelpaamattomuutta, ulkopuolisuutta

Haastateltavan tarinassa hänen väsymyksensä syntyi työn vaatimuksista, joita hän kuvasi olevan: muutoksiin sopeutuminen, valmius toimia esimiehen tai työyhteisön pyytämällä tavalla, työyhteisön vuorovaikutustapaan itsen sopeuttaminen, omien työhön kohdistuvien päämäärien sopeuttaminen työyhteisön päämääriin sekä tapoihin tehdä työtä. Työelämän vaatimukset haastateltava kuvasi tulevan hänelle annettuina ja toimijuuden mahdollisuudet rajautuivat hänellä sitä myöten, ettei hänellä ollut mahdollisuuksia neuvotella työnantajansa kanssa työstä ja tehtäväkuvista. Neuvottelun mahdottomuuteen vaikutti osaltaan haastateltavan kokemaa epätoimiva vuorovaikutus esimiehen kanssa.

Jossain määrin haastateltava törmäsi ristiriitaan, mitä tulee hänen sisäiseen tarinaansa sekä ulkopuolelta tuleviin vaatimuksiin. Ammatillisen osaamisensa hän koki hyväksi. Hän meni alkujaan työhönsä sillä ajatuksella ja näkemyksellä itsestä, että hänellä on hyvät valmiudet ja taito toimia siinä työssä, johon hän oli mennyt. Uupumus syntyi siitä, miten hän ei muilta osin kokenut sopeutuvansa työelämän tai työpaikan vaatimuksiin ja odotuksiin. Haastateltava piti loppuun asti kiinni siitä näkemyksestä, että hän on ammatillisesti taitava ja että hänellä olisi ollut mahdollisuuksia sen puitteissa toimia työssään. Tässä mielessä sisäinen tarina ei lähtenyt haastateltavalla muokkautumaan situaatiota vastaavaksi eletyssä tarinassa koettujen kokemusten ja ristiriitojen myötä. Ristiriidan sisäiseen tarinaan muodosti hänellä se, ettei työnantaja nähnyt häntä sopeutuvana ja joustavana, kuin miten hän itse näki itsensä.

Haastateltava perusteli uupumuksen syntymistä myös luonteenpiirteillään sekä työtavoillaan. Seuraavassa aineistoviitteessä käy ilmi, miten haastateltava vertasi itseään myös yleiseen malliajatuksensa kiltistä tytöstä. Hän näki tunnollisuutensa ja kuvaamansa kiltteyden negatiivisina tekijöinä, joiden hän näkee vaikuttaneen uupumuksensa syntyyn.

”Mulla on suvussa ollut masennusta eli mulla on varmaan geeneissäkin. Mulla on hirveen hyvä verbaalisuus ja kaikki. Mut mä olen hirveän herkkä. Mä oon ollut kiltti tyttö. Sä tiedät, että kiltit tytöt tekee kaiken tiptop.” (H14)

Tähän tarinaan sisältyi ulkopuolisuuden tunnetta ja jopa kelpaamattomuutta, mitä tulee omiin piirteisiin sekä piirteisiin, joita haastateltava koki työnantajan häneltä odottavan. Haastateltava ei ollut oikein löytänyt paikkaansa organisaatiosta, jossa hän työskenteli. Hän kuvaili erilaisia tapahtumia ja tilanteita, joiden myötä hänen ulkopuolisuuden tunteensa työyhteisössä vahvistui. Tilanteet aiheuttivat hänessä pettymyksen tunteita, mutta myös stressiä ja kuormittuneisuutta sekä vaikeutta sitoutua työhön. Haastateltava ei kokenut luottamusta työnantajaansa tai esimieheensä. Sen sijaan hän koki vastakkainasettelua heidän kanssaan. Hän toi esiin, miten vuorovaikutus työnantajan kanssa oli ei-neuvottelua mahdollistavaa ja että omat vaikutusmahdollisuudet työhön olivat pienet. Toivoa väsymyksen keskellä haastateltavalle toi muutos: hänet siirrettiin työnantajan toimesta töihin työpaikkaan, jossa hänen tukenaan olisi työyhteisö. Aiemmin hän oli tehnyt töitä itsenäisesti. Työpaikan vaihdos toi mukanaan kuitenkin hänelle pettymyksiä, ulkopuolisuutta kelpaamattomuutta.

”Mä olen aina ollut kannattanut muuta, mut mä aattelin, et se on mulle helpotus [saada siirto toiseen paikkaan], koska siellä on työyhteisö, ettei tartte kaikkea yksin. --- Ja sit ilmeni semmosta, että me oltiin tietenkkin, kun mä olin työuupuneen statuksella, niin mulle esimieheni tuli ihan nostettiin semmosia pikku asioita, eli kävelin toiseen huoneeseen eli siellä on tämmönen käyttäyspolitiikka. Joo. Kerrottiin, että minä menin toiseen huoneeseen, jossa oli jo toinen aikuinen. Mutta tota ja sitten mä olin myös

toisessa työpaikassa ja siellä mä olin kuulemma toiminut väärin. Eli jossain, nää olin ihan tämmöstä haettua. Ihan selkeästi.” (H14)

Vuorovaikutuksen esimiehen kanssa haastateltava koki epätoimivaksi. Vuorovaikutusta esimiehen kanssa leimasi haastateltavan mukaan esimiehen ilkeys. Hän kuvasi, miten hänestä tuntui, että muut hänen työpaikallaan ovat asettuneet häntä vastaan, miten hän toimii heidän mielestään usein väärällä tai epäsopivalla tavalla ja että hänet jätettiin työyhteisön ulkopuolelle. Lopulta hän koki tullessaan työyhteisössä silmätikuksi, koska pyrki olemaan itse avoin, toi mielipiteitään esiin huolimatta siitä, ettei hän kokenut tulevansa työyhteisössä ymmärretyksi.

”Ja sit tota, siellä sitten keskusteltiin ja minä esitin omia mielipiteitäni. Ja sitten hän oli erittäin ilkeä mulle. --- Mutta, jos joku otetaan silmätikuksi, niin siinä ei auta maammelaulukkaan.” (H14)

Haastateltava perusteli itselleen työyhteisön häntä vastaan asettumisen sillä, että hän oli uhka toisille henkilöille töissä. Hän kuvaa seuraavassa aineistoviitteessä toimijuutensa hyväksi siinä mielessä, että hän näki itsellään ammatillista osaamista, jonka pohjalta hän osasi toimia. Seuraava aineistoviite kuvaa myös sitä, miten haastateltavan sisäinen tarina hänestä itsestään toimijana työyhteisössä kohtasi käytännössä ristiriidan sen kanssa, miten ulkopuoliset hänet näkivät. Haastateltava piti kiinni sisäisestä tarinastaan sen sijaan, että olisi alkanut aktiivisesti sitä muokkaamaan tai uudelleen rakentamaan tilanteessa, jossa sisäinen tarina kohtasi ristiriidan tilanteen kanssa. Tässä kohdin tarkoitan tilanteella haastateltavan työpaikan sosiaalisia normeja, käytäntöjä sekä työyhteisöä.

”Et jotenkin mä oon sen asian sillä tavalla, mut kyl se oli sillain että, mä oon jälkikäteen sitä päässyt, niin mä oon ollutkaan, en ollutkaan uhri vaan uhka. Minä ehkä koska mä aina kysyin, että voinko tehdä ja voinko tehdä. Mä en mennyt omin päin mitään tekemään. Mut mä ilmeisesti olin ammattitaitoisempi ja valmiimpi [ammattiin liittyvään] työskentelyyn mitä oletettiin, kun siellä eräät vaan oli.” (H14)

Haastateltava kuvasi päämääriään siinä, miten hän arvostaa avoimuutta ja halusi omalla toiminnallaan toteuttaa sitä. Hänen kokemuksensa mukaan hänet leimattiin negatiivisesti työyhteisössä avoimuutensa myötä ja hän ei kokenut vuorovaikutuksessa vastavuoroisuutta esimiehensä kanssa.

”Ja silloinkin vielä tein vähän liian tunnollisesti. Mulla oli se vika, että kun mä haluaisin puhua aina asiat selviksi, oli ne sitten hyviä tai huonoja. Mä oon nostanut kissan pöydälle ja se ei aina työyhteisössä onnistu. Että sekin oli ongelmansa, että ei ole vastavuoroisuutta esimiehen kanssa riittävästi. Ja se, että jotenkin mut oli jo valmiiksi vähän leimattu.” (H14)

5.3.2 Sairausloma: helpotus - enää ei tarvitse sinnitellä

Sairauslomalle haastateltava jäi, koska työtehtävistä selviytyminen alkoi tuntua hänestä ylivoimaiselta. Samalla hän koki, että hänet on suljettu pois työyhteisöstä ja ettei häntä ymmärretä. Sairausloman aloituksen hän koki helpotuksena, mikä syntyi siitä, ettei hänen tarvinnut mennä työpaikalle. Helpotuksen hän kertoi syntyneen osaltaan siitä, että hän voi jättää taakseen hankalaksi kokemansa ihmissuhteet työssä. Samalla hän pystyi päästämään irti kokemastaan kelpaamattomuudesta sekä ristiriidoista, mitä tuli hänen henkilökohtaiseen työtehtävistä suoriutumiseensa. Töissä hän oli yrittänyt sinnitellä mahdollisimman pitkään. Sairausloma osoittautui pidemmän päälle jatkuessaan suureksi helpotukseksi haastateltavalle ja samalla hänen halunsa palata työelämään hiipui. Hän yritti paluuta työelämään sairauslomalta, mutta ammatillisen kuntoutuksen kautta järjestetyssä työkokeilupaikassa hän koki uudelleen samat tunteet työyhteisössä ulkopuolelle jättämisestä sekä sopimattomuudestaan toteuttaa annettuja työtehtäviä, kuin mitä hän oli kohdannut aiemmin työelämässä.

5.3.3 Muutos: työelämästä pois jättäytyminen

Lopputulemana haastateltavalla oli hänen itsensä tekemä päätös siitä, ettei hän halua palata enää töihin. Hänen päätöstään tukivat myös terveydenhuollosta saadut lausunnot koskien työkyvyttömyyttä. Hän jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja hänen tilanteensa tulkittiin myös psykiatrin ja työeläkeyhtiön puolesta sellaiseksi, että hänelle myönnettiin työkyvyttömyyseläke pysyvästi. Hän koki, että ulkopuoliset tahot tässä mielessä tukivat hänen omaa toivettaan jättäytyä työelämän ulkopuolelle.

”Ja sitten mä vaan soitin työterveyteen, että tää oli tässä. Mä en nyt enää. Mä en jaksa mennä sinne, en. No sitten tää, sit mulla oli niin, että tuli sairaspäivät täyteen ja mä jäin sit sairauslomalle. Ja sit kun ne tuli täyteen, siinä meni kai vuoden päivät. Joo. Niin sitten tota mun psykiatri sanoi, että hän kirjoittaa sulle semmoset paperit, että semmonen kiusaaminen loppuu, et sua ei yritetä yhtään mihinkään enää. Että hän kirjoittaa mulle eläkepaperit. Ja hän oli hirveen ammattitaitoinen.” (H14)

Haastateltava kuvasi tilannettaan elämänuupumuksena. Hän ei mieltänyt itseään ainoastaan työuupuneeksi.

”En oo vieläkään kunnossa. Ja mun työterveyslääkäri kertoi, että ole varovainen. Että sua on niin kamalaa, mä en ikinä uskonut, että ihminen voi uupua. En ikinä. Ja mua ärsyttää se sana burn out. Ja mä en puhu työuupumuksesta. Tiäks sä mistä mä puhun. --- Elämänuupumus. Koska ei ihminen voi totaalisesti erotella yksityiselämää eikä työelämää. Kyl ne nivoutuu. Niin ne niinku nivoutuu toisiinsa. Ja minusta se on ihan selkeetä. Mut kyllä tässä oli vähän molempia.” (H14)

Haastateltavan kohtaama työuupumus, sairausloma ja työelämästä pois jääminen toi hänelle mukanaan katkoksen sisäiseen tarinaan. Tulevaisuus oli tarinallisesti hukassa tai pimennossa: tulevaisuuden näkemystä itsestä työelämässä hänellä ei ole, eikä hänellä ole myöskään suunnitelmaa tai aikomusta sen suhteen, että alkaisi muokkaamaan tai rakentamaan uudelleen sisäistä tarinaa koskien itseä työelämässä. Haastateltava kuvaa seuraavassa aineistoviitteessä katselevansa ikään kuin sivusta tällä hetkellä omaa elämäänsä. Hän ei osannut sanoa, onko hän terve vai ei. Toisaalta hän mietti, mitä terve lopulta tarkoittaa. Hän koki olevansa hukassa. Nämä antavat viitteitä neuvottomuudesta toimijuutta ajatellen. Toisaalta edellä mainitut kuvastavat, miten sisäinen tarina on pysähdyksissä, eikä uutta tarinaa ole alkanut rakentumaan.

”Mut jotenkin tuntuu, että mulla on välillä tuntuu mä kattelin elämäni sivusta. --- En mä tiedä, koska mä oon ihan terve, onko kuka meistä on terve. Mut kyl tääkin välillä rankkaa on. Et kun on vähän, vähän semmonen olo, et on vähän hukassa.” (H14)

Toimijuus oli haastateltavalla aktiivista työelämästä poisjättäytymisen jälkeen, mitä tulee toimintaan. Haastateltava kuvasi työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisaikaansa aktiivisena: hän oli monella tapaa aktiivinen elämässään, oli kiinnostunut monesta ja hänellä oli osaamista toimia ja toteuttaa.

”Mä oon tehnyt kaikkee. Ommellut, mä oon kutonut, mä oon leikannut hiuksia, mä oon tehnyt savitöitä, mä oon tehnyt puutarhatöitä, mä oon tehnyt paperista, langasta, kaikesta, nyt mä en tee oikeestaan mitään.” (H14)

Tarinan lopputuleman voisi tulkita siten, että haastateltava oli luopunut siitä tarinallisesta projektistaan, joka liittyi itseän työelämässä. Lopputulemassa hän oli itsensä kanssa tilanteessa, jossa hänellä oli niin sanotusti päällä uupumuksen käynnistämä katkos työelämässä ja myös sisäisessä tarinassa. Lopputuloksen voisi voimakkaammillaan tulkita jopa siten, että haastateltava hylkäsi sisäisen tarinansa koskien työntekijyyttään ja työelämää. Sen sijaan hän näki tulevaisuuteensa positiivisessa valossa muilta osin siinä mielessä, että hän koki muiden elämän osa-alueiden tavallaan täydentävän työn jättämisen aiheuttamaa tilan vapautumista elämässä. Hän koki saaneensa jonkinlaisen rauhan ja levollisuuden sitä kautta, että sai jättäytyä pois työelämästä työkyvyttömyyseläkkeelle. Henttonen ja LaPointe (2019) ovat tutkimuksessaan muodostaneet tarinoita mielekkästä työstä. Luopumistarina mukailee lopputuloksellaan heidän hyppää pois -tarinaansa, jossa tilanteen ainoaksi ratkaisuvaihtoehdoksi jää hypätä pois töistä, oravanpyörästä. Tällainen tilanne tulee heidän mukaansa eteen yleensä siinä vaiheessa, kun omat voimavarat ovat hiipuneet siinä määrin, ettei ole joko itsestä tai työpaikasta johtuen enää mahdollisuuksia uudistaa työn käytäntöjä. (Henttonen & LaPointe 2019, 406.)

6 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelen yhteenvedon tämän tutkielman tutkimustuloksista. Tutkimustuloksina olen esittänyt tässä työssä haastatteluaineiston pohjalta rakentamani tarinatyyppit, joita on kaksi: irtiottotarina ja voimaantumistarina. Lisäksi tutkimustuloksiin sisältyy kolmas tarina: luopumistarina, mutta koska luopumistarina koskee vain yhden haastateltavan kertomusta, siitä ei muodostu tähän työhön kolmatta tarinatyyppiä. Esittelen seuraavissa alaluvuissa tutkimustulokset kolmen eri teeman kautta, jotka tuovat esiin niin työuupumusta tapahtumakulkuna sisäisen tarinan kannalta kuin myös työuupumukseen sisältyviä tunteita ja merkityksiä sekä toimijuuden luonnetta: 1) työuupumuksen tuottama katkos sisäisessä tarinassa, 2) riittämättömyyden tunteesta riittävyden tunteeseen sekä 3) toimijuuden tunteen vahvistuminen samalla, kun sisäinen tarina muotoutuu uudelleen.

6.1 Työuupumus tuo katkoksen sisäiseen tarinaan

Tutkimustuloksista yhtenä yhteenvetona voi todeta työuupumuksen ja samalla tilanteen muutoksen tuoneen haastateltavien sisäiseen tarinaan katkoksen. Samalla katkos on aiheuttanut hetkellisesti joidenkin haastateltavien kohdalla tarinan katoamisen ja kaikilla haastateltavilla tarpeen uudelleen arvioida ja rakentaa omaa tarinaa itsestä työelämässä. Tätä tarinaa itsestä haastateltavat peilaavat oman menneisyyden ja nykyisyyden kautta rakentaessaan mielikuvaa tarinastaan tulevaisuudessa. Sisäisen tarinan arvioinnissa ja uudelleen rakentamisessa he eivät pohdi vain itseään vaan myös itseään toimijana työympäristössä sekä peilaavat itseään suhteessa ympäristöön niin arvojen, päämäärien kuin toimintatapojenkin kautta. Tämän työn tärkeänä tuloksena pidän juuri sitä, että tarinatyyppien kautta on nähtävissä, millaisen myllerryksen työuupumus saa sisäisessä tarinassa aikaan ja miten konkreettisia vaikutuksia sillä on tarinoiden päähahmoon eli haastateltavaan. Haastateltavilla työuupumuksesta eteenpäin meneminen on samalla tietoisesti oman elämän eri palasten kokoamista uudelleen siten, että voi kokea tyytyväisyyttä. Tämän tutkielman haastatteluissa palojen kokoaminen tarkoittaa omien arvojen, päämäärien ja toimintatapojen tietoista pohtimista, kyseenalaistamista ja uudelleen suuntaamista, jossa päämääränä haastateltavilla on itsestä huolehtiminen jatkossa siten, ettei uupuisi uudelleen. Pohdintoihin haastateltavat ottavat mukaan sen miettimisen, millainen työympäristö tukee heidän omia arvojaan, päämääriään ja toimintatapojaan. Tarinatyyppit vaihtelevat siinä, millaisia konkreettisia valintoja ja keinoja haastateltavat käyttävät kootessaan oman elämän paloja uudelleen sekä huolehtiessaan hyvinvoinnistaan.

Johtopäätöksenä haluan todeta, että tämän tutkielman tarinatyyppien kautta on nähtävissä, miten ei ole olemassa jotain tiettyä tapahtumakulkua, syitä ja perusteluja tai henkilökohtaisia piirteitä, jotka

johtavat työuupumukseen. Samoin ei ole olemassa tietynlaista tapaa kuntoutua eteenpäin työuupumuksesta. Tarinatyypeistä on nähtävissä, miten eri tavoin haastateltavat rakentavat tarinaa työuupumuksensa ympärille. Työuupumus on ilmiönä näin ollen moniulotteinen, josta tämän tutkielman haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että ihmiset kokevat työympäristön piirteet eri tavoin ja tähän vaikuttavat heidän yksilölliset tarpeensa ja piirteensä.

6.2 Riittämättömydestä riittävyteen

Toisena yhteenvetona nostan tutkimustuloksista esiin haastateltavien riittämättömyden tunteen, joka on merkityksellinen heidän työuupumustarinoissaan. Merkityksellinen se on sen vuoksi, että tarinoiden alussa haastateltavat kuvaavat tuntevansa riittämättömyyttä niin suhteessa itseensä kuin myös työympäristössään. Irtiottotarinoissa riittämättömyden tunne liittyy haastateltavilla enemmän ympäristön odotuksiin kuin itseen. Sen sijaan voimaantumistarinoissa riittämättömyden tunne näkyy haastateltavilla enemmän itseen kohdistuvina ajatuksina, kuin että se nousisi ympäristön vaatimuksista. Molemmissa tarinatyypeissä työuupumuksen myötä käyty prosessi itsen kanssa johtaa siihen, että riittämättömyden tunne on voimistunut enemmän riittävyden tunteen suuntaan. Irtiottotarinoissa haastateltavat vaihtavat työpaikkaa ja kokevat sopivansa paremmin uudessa työpaikassa ympäristön odotuksiin ja siellä vallitsevaan arvomaailmaan, mitkä ovat heidän riittävytensä tunnetta vahvistavia tekijöitä. Aivan jokainen irtiottotarinatyyppiin lukeutunut haastateltava ei ole vielä löytänyt uutta työpaikkaa, mutta he ovat irtaantuneet vanhasta ja ovat suuntaamassa uudelleen muotoiltujen, itselle perusteltujen mielikuvien avulla uudelleen työhön, jonka uskovat olevan hyväksi myös omalle hyvinvoinnille.

Voimaantumistarinoissa haastateltavat ovat saavuttaneet riittävyden tunnetta itsensä kanssa sillä, että he ovat pohtineet syvällisesti omaa toimintaa ja päämääriä, minkä tuloksena heidän arvonsa ovat järjestyneet uudelleen. He kuvaavat olevansa itselleen myös aiempaa armollisempia ja he kertovat muuttaneensa omia käsityksiään esimerkiksi työstä suhteessa itseen. Työtä he eivät tarinoiden lopussa näe enää niinkään itseä määrittävänä, jopa omaa arvoa määrittävänä tekijänä, vaan sen sijaan työ on heille jotain, jossa he voivat toteuttaa itseään, hyödyntää vahvuuksiaan ja oppia uutta. Oma arvoa työ ei heidän mukaansa enää määritä ja sen avulla he ovat pystyneet irtaantumaan itselle asetetuista kovista suorituksen vaatimuksista. He ovat edelleen työssään tuotteliaita ja aikaansaavia, mutta he kuvaavat löytäneensä keinoja, miten höllentää työtahtia, mutta kuitenkin saavuttaa päämääriä. Voimaantumistarinoissa haastateltavien työympäristö oli siinä mielessä salliva, että haastateltavien oli mahdollista keskustella työnantajansa kanssa joustoista, mikä mahdollisti haastateltavilla edellä mainittujen keinojen toteuttamisen työssä – toisin kuin irtiottotarinoissa.

Luopumistarinassa riittämättömyyden tunteeseen yhdistyi ulkopuolisuuden tunne, joka lopulta oli siinä määrin vahva, ettei haastateltava kokenut enää sopivansa työelämään. Hän tuo esiin pohdinnoissaan työelämään liittyen pettymyksensä siitä, miten työelämän vaatimukset tuntuvat kovilta. Haastateltava kokee olevansa ammatillisesti osaava ja luottaa kykyynsä toimia ammatillisissa asioissa, mutta työympäristössä hänet nähtiin osaamisen näkökulmasta toisin. Tämä ristiriita tuotti hänelle hämmennystä, johon liittyi hänellä ajatus siitä, ettenkö ollutkaan riittävä työelämään. Riittämättömyyden tunne kulminoituu luopumistarinassa siihen, miten haastateltava kokee lopulta kelpaamattomuutta työelämään omine taitoinensa, joiden hän itse näki olevan riittäviä toimiakseen siellä. Pettymyksen, riittämättömyyden ja ulkopuolisuuden, jopa kelpaamattomuuden tunteminen tuo hänet lopulta tilanteeseen, jossa hän jättäytyy pois työelämästä. Hän kokee sen oikeaksi ratkaisuksi oman hyvinvointinsa kannalta. Tarinan olen nimennyt luopumistarinaksi ennen kaikkea siksi, että työelämästä poistuminen on haastateltavalle nimenomaan luopumista, koska haastateltava kuvaa pitävänsä työtä ja työntekoa tärkeänä ja merkityksellisenä asiana – hänen työmoraalinsa on korkea.

Tämän tutkielman haastattelujen pohjalta yksi johtopäätös on, että riittämättömyyden tunne on merkittävä asia työuupumuksessa, koska tämän työn tarinoissa riittämättömyyden ja riittävyyden tunteilla on iso merkitys tarinoiden eri vaiheissa. Työuupumusta koskevassa aiemmassa tutkimuksessa riittämättömyyden kokemusten on todettu vaikuttavan yhdessä väsymyksen ja kynnistymisen kanssa kielteisesti minäkäsitykseen, joka vaikuttaa viime kädessä myös ammatilliseen itsetuntoon laskevasti (Kalimo & Toppinen 1997). Riittämättömyyden tunne on haastateltavien tarinoissa uupumusta kasvattava tunne ja riittävyys puolestaan uupumuksesta eteenpäin vievä tunne. Haastateltavat tuovat tarinoissaan esille korkeaa vastuuntuntoisuutta ja tunnollisuutta, jotka voivat osaltaan olla riittämättömyyden taustalla vaikuttamassa. Tämän työn tarinatyypeissä riittämättömyys ei kuitenkaan kulminoitunut niinkään vastuuntuntoisuuteen tai tunnollisuuteen, sillä haastateltavat kokivat olevansa tarpeeksi vastuuntuntoisia ja tunnollisia työssään. Sen sijaan edellisiä suuremmissa roolissa tarinoissa oli tunne omasta riittävydestä suhteessa työympäristön vaatimuksiin tai suhteessa itseen.

6.3 Toimijuuden tunne vahvistuu sisäisen tarinan rakentuessa uudelleen

Tarinatyypeissä ja myös luopumistarinassa sisäisen tarinan uudelleen orientoitumisvaiheessa haastateltavat tarkastelevat itseään menneisyydessä ja nykyisyydessä, jotka vaikuttavat heidän tulevaisuuden suunnitelmiinsa. Haastateltavat hyödyntävät näin sisäistä tarinaansa muokatessaan elämänkulkunäkökulmaa. Tarinatyypeissä haastateltavien toimijuuden tunne vahvistuu tarinoiden loppupuolella, johon haastateltavien ympäristöllä on vaikutusta. Lisäksi toimijuuden tunteen vahvistumiseen vaikuttaa haastateltavien itsetuntemuksen lisääntyminen, joka tulee esiin heillä

esimerkiksi arvojen ja tarpeiden tietoisien ymmärtämisen tarkentumisena. Tämän tutkielman tutkimustulokset ovat toimijuuden vahvistumisen suhteen samankaltaiset kuin Salmisen ja kollegoiden (2017). Heidän tutkimustuloksissaan toimijuuden vahvistuminen yksilöllä oli sekä yksilötekijöiden että ympäristötekijöiden yhteinen lopputulos (Salminen ym. 2017). Tässä tutkielmassa toimijuuden vahvistuminen näkyy haastateltavien rohkeutena kyseenalaistaa asioitaan ja ympäristöään. Lisäksi he uskovat kykyihinsä tehdä perusteltuja päätöksiä ja näkevät aiempaa enemmän itsellään mahdollisuuksia tehdä itsenäisesti päätöksiä.

Elämäntietoisuuden (ks. Emirbayer & Mische 1998; Hitlin & Elder 2007) näkökulmasta toimijuus on käännekohdassa vahvaa haastateltavilla sekä irtiotto- että voimaantumistarinoissa. Käännekohdalla tarkoitetaan hetkeä, jolloin sairausloma on takana, vointi on kohentunut ja haastateltavat suunnittelevat tulevaa sekä tekevät päätöksiä jatkaa tai olla jatkamatta nykyisellä työnantajallaan. Haastateltavat tuntevat olevansa kyvykkäitä tekemään elämäntietoisuutta ohjaavia päätöksiä. Kyseiset päätökset eivät koske ainoastaan sitä, jatkavatko he työssään vai eivät. Sen sijaan elämäntietoisuutta ohjaavat pitkäaikaiset suunnitelmat koskevat myös heidän toiveitaan, mieltymyksiään ja arvojaan sekä näiden peilausta niitä vastaaviin työtehtäviin. Haastateltavat pohtivat tulevaisuuttaan koskien myös laajemmin sitä, millaiset työt, missä työympäristössä ja millaisten aiheiden parissa ovat heille soveltuvia ja miksi. Haastateltavat kuvaavat aktivoituneen edellä mainituissa pohdintoissaan uupumiskokemuksen myötä. Heillä on saattanut olla joskus aiemmin samansuuntaisia ajatuksia, mutta nyt kertovat miettivänsä niitä aiempaa konkreettisemmin: he ovat avoimia itselleen erilaisista vaihtoehdoista, kyseenalaistavat nykyhetkeä ja perustelevat päätöksiään sillä tavoin.

Irtiottotarinoissa työympäristön vaihdos tuo mukanaan haastateltaville aiempaa enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön, joka vahvistaa tunnetta toimijuudesta. Toimijuuden tunteen vahvistumisesta osoituksena ovat haastateltavien tietoiset valinnat ja ratkaisut koskien omaa tilannetta ja tulevaisuuden suunnittelua. Samalla he tekevät irtiottoa työpaikastaan niin mielen tasolla kuin lopulta myös konkreettisesti jättämällä kyseisen työpaikan taakseen. Pohdintojensa myötä he ovat tulleet lopputulokseen, ettei työpaikka enää sovellu heille ja perusteluina tähän ovat muun muassa omien ja työpaikan arvojen erilaisuus ja se, ettei työpaikalla ole mahdollista rajata omaa työtä esimerkiksi työmäärän osalta.

Irtiottotarinoissa haastateltavat kokevat olevansa sidottuja toiminnassaan pitkälti ympäristön ehtoihin ja odotuksiin. Oman toiminnan suunnittelulle, muokkaamiselle tai valinnan vaihtoehdoille ei nähdä ympäristön antavan tilaa. Haastateltavien toimijuus on vahvaa sen osalta, millaisia päämääriä ja perusteluja he toiminnalleen haluaisivat asettaa tai toteuttaa. Sen sijaan ympäristö sulkee haastateltavilta mahdollisuutta kokea vahvaa toimijuuden tunnetta, jota varten tarvittaisiin kokemus

siitä, että on itse aktiivisesti ohjaamassa päätöksiä ja toimintaa, eikä vain vastaamassa ja toteuttamassa ulkopuolelta annettuja odotuksia. Haastateltavat kokevat uupuneensa osittain siksi, että he olivat taistelleet ympäristön odotuksia ja vaatimuksia vastaan – tuloksetta. Haasteltavien kertomuksista käy ilmi, miten aktiivisuus osaltaan uuvuttaa heitä, kun he koettavat saada työnantajaa ymmärtämään heidän tarpeitaan ja kun he yrittävät muuttaa työoloja paremmin itselleen sopiviksi. Rikalan (2013) väitöskirjatutkimuksessa edellä mainitun kaltaisessa tilanteessa uupumusta on synnyttänyt pitkään jatkunut vastarinta työympäristöä kohtaan. Tilanteessa sinnittely vaihtuu lopulta irtioksi, josta sairausloma on hänen tutkimuksessaan konkreettinen irtioton muoto. (Rikala 2013.)

Voimaantumistarinoissa puolestaan ympäristö tukee toimijuutta jo uupumisvaiheessa, mutta tarinoiden loppupuolella haastateltavien toimijuuden tunne vahvistuu heidän omien keinojensa kasvaessa aiemmasta mitä tulee heidän keinoihinsa hallita ja organisoida omaa työtä. Luopumistarina eroaa kahdesta tarinatyyppistä siinä, että luopumistarinassa haastateltavan toimijuuden tunne työelämässä ei tarinan loppupuolella vahvistu, vaan sen sijaan hän luopuu työelämässä mukana olemisesta. Hänelläkin on kuitenkin vahvaa toimijuuden tunnetta siinä mielessä, että hän kokee tehneensä itse päätöksen työelämästä jättäytymisestä ja kokee saaneensa siihen tukea ympäriltä heiltä, jotka mahdollistivat hänelle työkyvyttömyyseläkkeen.

Voimaantumistarinoissa, erotuksena irtiottotarinoihin, ympäristö antaa tilaa ja mahdollistaa haastateltaville aktiivista toimijuutta tarinoiden kaikissa eri vaiheissa. Haastateltavien toimijuuden tunnetta heikentää uupumisvaiheessa se, etteivät he näe itsellään erilaisia toiminnan mahdollisuuksia tai keinoja. Heidän itselleen asettamat päämäärät ovat tavallaan niin tiukat, ettei niille nähdä joustonvaraa. Tarinoiden lopussa haastateltavat löytävät joustonvaraa omaan toimintaansa ja löytävät itselleen keinoja toteuttaa työtään uudella tavalla. Voimaantumistarinoissa useat haastateltavista tuovat esiin, miten he kokevat keinottomuuden vaihtuneen konkreettisiksi keinoiksi työnohjauksen avulla tai psykoterapiassa käytyjen keskustelujen myötä. Voimaantumistarinoissa työympäristö tukee ja mahdollistaa toimijuutta siinä mielessä, että ympäristön puolelta ei tule erityisen tiukkoja odotuksia toiminnan tavoista, vaan haastateltavat saivat vaikuttaa niiltä osin työhönsä.

Luopumistarinassa toimijuus suuntautuu tarinan alussa työelämään ja haastateltavalla on aktiivisia pyrkimyksiä vaikuttaa omaan työhönsä. Tältä osin hän kuitenkin törmää toistuvasti ympäristön erilaisiin odotuksiin, eikä hän koe omien pyrkimysten auttavan tilanteissa. Sen sijaan hän kokee, että ne leimaavat hänet ympäristössä tietynlaiseksi negatiivisessa mielessä. Hänen kokemuksensa työelämästä ovat toistuvasti sen suuntaisia, ettei hän näe itselleen siellä toiminnan mahdollisuuksia yrityksistä huolimatta. Hänen toimijuutensa on kuitenkin aktiivista mitä tulee toimintaan, myös työelämästä pois jättäytymisen jälkeen.

Loppuyhteenvetona voisi todeta, että kaikissa tarinoissa työssä uupumiskokemus tuo hetkellisen katkoksen työelämästä sairauslomien muodossa. Myös toiminnan aloitetykyisyydessä ja aktiivisuudessa on laskua silloin, kun haastateltavat jäävät sairauslomalle. Katkos tuo mukanaan tarpeen arvioida omia asioita uudelleen, jolloin toimijuus on aktiivista omien arvojen, valintojen, perustelujen, päämäärien ja tavoitteiden pohdintaa. Muutosvaiheessa sairauslomien jälkeen, jolloin haastateltavat tekevät päätöksiä koskien työelämäänsä, toimijuus on aktiivista ja siinä näkyy ajallinen ulottuvuus. Menneisyydestä haastateltavat ovat tietoisia ja he ottavat aiemmat kokemukset huomioon nykyhetken valinnoissa ja päätöksissä ja ne vaikuttavat myös heidän toimintaansa. Työuupumiskokemus näyttää herättäneen haastateltavia pohtimaan tietoisesti heidän asioitaan ja se näkyy myös avoimuutena tulevaisuuden suunnittelua kohtaan.

Johtopäätöksenä totean, että toimijuus ja toimijuuden tunne työuupumuksen eri vaiheissa näyttää olevan kovin yksilöllistä, mihin ympäristöllä ja myös omilla näkemyksillä itsestä on suuri vaikutus. Toimijuus näyttäytyy haastateltavilla aktiiviselta läpi työuupumuksen eri vaiheiden, joissa ympäristö rajaa tai mahdollistaa toiminnan mahdollisuuksia ja toiminnan toteutusta ja samalla se vaikuttaa haastateltavien toimijuuden tunteeseen. Sairauslomien aikaan toiminnan tasolla toimijuus oli haastateltavilla alhaista, mutta tahto ja sinnikkyys alkoi heillä vahvistua jo sairauslomien aikana. Ne olivat myös haastateltavien keinoja heidän toimijuutensa vahvistumiseksi siinä vaiheessa, kun he alkoivat tehdä paluuta työelämään sairauslomalta. Tarinatyypeissä haastateltavien tekemien muutosten myötä heidän toimijuuden tunteensa vahvistui samalla, kun heidän sisäinen tarinansa uudelleen muotoutui. Haastateltavien sisäisen tarinan uudelleen muotoilussa haastateltavat hyödyntävät elämäntulkunäkökulmaa, jossa he huomioivat menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden.

7 POHDINTA

Tässä luvussa esitän pohdintaa tutkielmassani tarkastelemasta ilmiöstä sekä työni tutkimustuloksista ja hyödynnän tarkastelussa aiempaa tutkimuskirjallisuutta. Tämä luku sisältää myös tekemäni tutkielman arviointia sekä ehdotuksia tutkielmani aihealueen jatkotutkimuksista.

7.1 Sisäinen tarina ja tilanteen muutos tarinatyypeissä

Työuupumus tuo katkoksen tämän tutkielman haastateltavien työelämään. Katkos tarkoittaa haastateltavilla sairauslomaa ja siten hetkellistä poissaoloa työstä. Työuupumuksen ja masennuksen voidaan ajatella luovan työelämään katkoksen joko hetkellisesti tai pysyvästi (Filander

ym. 2019; Rikala 2013). Katkos kuvautuu tässä työssä haastateltavien tarinoissa sisäisen tarinan tasolla siten, että heidän sisäinen tarinansa kohtaa ristiriitoja tilanteen muutoksen myötä. Tilanteen muutoksella tarkoitan kaikkia niitä oireita, joita he kuvaavat itsellään olevan työuupumukseen liittyen ennen sairausloma-aikaa ja jotka vaikuttivat heillä jaksamista heikentävästi. Tilanteen muutos alkaa haastaa heidän sisäistä tarinaansa. Kokemus uupumuksesta on heille uusi. Heillä ei ole aiempaa omakohtaista kokemusta, eikä mallia mielessään työuupumuskokemuksesta. Hännisen (1999, 60) tutkimusaineistossa tilanteen muutos näkyi siten, että henkilöt kyseenalaistivat vakiintuneita tapoja tulkita itseään ja elämäänsä, mikä haastaa sisäistä tarinaa muutokseen. Tämä sama tulee esiin tämän tutkielman haastateltavilla heidän kertomuksissaan niin irtiotto- ja voimaantumistarinoissa kuin myös luopumistarinaissa. Hännisen mukaan ”sisäinen tarina luo sillan menneestä nykyhetken kautta tulevaan” (Hänninen 1999, 130). Tarinallisia projekteja suunnitellaan ja ennakoidaan sisäiseen tarinaan sisältyvien selitysten ja tulkintojen avulla. Sairastuminen näkyy hänen tutkimustuloksissaan tilanteena, jolloin ihminen pohtii käsityksiä itsestään sekä ”paikastaan sosiaalisessa kentässä”. Elämää ohjannut tarina saattaa muuttua epäpäteväksi silloin, kun elämäntilanne muuttuu. (Hänninen 1999, 130, 132.)

Haastateltavat elävät työuupumisen myötä muutostilannetta, jonka hahmottamiseen ja ymmärtämiseen he hakevat apua, tukea ja neuvoja sosiaalisesta mediasta vertaistuen avulla sekä kirjojen ja lehtien lukemisen avulla. Tämä kuvastaa sosiaalisen tarinavarannon hyödyntämistä omaan tilanteeseen. Osittain edellä mainittu toimii haastateltavilla myös keinona hakea tietoa, jota käyttää apuna oman sisäisen tarinan uudelleen orientoitumiseen. Edellä mainittu sosiaalisen tarinavarannon hyödyntäminen oman tilanteen ymmärrettäväksi tekemiseen mukailee Hännisen (1999, 60) tutkimustuloksia, jossa ennakoimattomat elämänmuutokset, kuten sairastuminen voivat käynnistää itseä koskevan pohdinnan siitä, miksi on esimerkiksi sairastunut: miksi juuri minä sairastuin tai miksi minulle kävi näin? Kirjallisuuden tai laajemminkin sosiaalisen tarinavarannon avulla on mahdollista löytää selitysmalleja omaan tilanteeseen. (Hänninen 1999, 60.) Tämän tutkielman haastateltavat esittivät itselleen vastaavia kysymyksiä työuupumuksen keskellä, mitä edellä mainitut Hännisen kuvaamat itselle sairastumisen myötä esitetyt kysymykset ovat. Tämän työn haastateltavilla korostuu sisäisen tarinan uudelleen muotoilussa kuitenkin enemmän itsetuntemuksen ja tietoisuuden kasvattaminen keinona rakentaa katkoksen jälkeen sisäistä tarinaa uudelleen kuin että he varsinaisesti rakentaisivat sisäistä tarinaansa sosiaalisen tarinavarannon avulla. Haastateltavat kuvaavat työuupumusta koskevien mallitarinoiden olleen heille ymmärrystä tuottavia siinä hetkessä, kun he olivat heikoimmillaan itsensä kanssa uupumuksen keskellä ja kun he tavallaan tulivat sen eteen, että heillä todettiin työuupumus. Tulevaisuuden tarinaa haastateltavat rakentavat kuitenkin itsen kohdistuvan tietoisuuden lisääntymisen avulla.

Hännisen (1999, 21) mukaan sisäinen tarina ”ohjaa ihmisen toimintaa elävän elämän draamassa”. Tämän tutkielman haastateltavilla tämä tulee esiin erityisesti siinä kohdin, kun he jäävät sairauslomalle ja heidän sisäinen tarinansa kohtaa ristiriitoja tilanteen muutoksen myötä elävän elämän draaman kanssa. Draamalla tarkoitetaan Hännisen tarinallisen kiertokulun mallin käsitettä, joka tarkoittaa niitä tapahtumia ja toimintaprosesseja, joita henkilön elämässä ja ympärillä tapahtuu (Hänninen 1999, 21). Sairausloma näyttäytyy sekä irtiotto- että voimaantumistarinoissa hetkenä, jolloin sisäinen tarina kohtaa ristiriitoja ja sitä aletaan uudelleen muotoilemaan uupumuskokemusten ohjaamana. Sisäisen tarinan uudelleen muotoutuminen näkyy sairausloman jälkeisessä ajassa haastateltavilla toimintaa ohjaavana. Sisäisen tarinan uudelleen orientoitumiseen sisältyy arvojen tarkentumista sekä niiden uudelleen järjestäytymistä ja päämäärien muuttumista. Päämäärät eivät tarkoita haastateltavilla ainoastaan työn tavoitteisiin liittyviä päämääriä, vaan ne koskevat myös omasta hyvinvoinnista huolehtimista. Esimerkiksi omista rajoista kiinni pitäminen nousi aiempaa merkityksellisemmäksi haastateltaville niin irtiotto- kuin voimaantumistarinoissakin. Hyvinvoinnistaan haastateltavat haluavat pitää kiinni myös säätelemällä työaikaan sekä työkuormaa ja he hyödyntävät muun muassa delegointia ja työn organisointia omassa työssään uupumuskokemuksen jälkeen aiempaa tehokkaammin.

Luopumistarinassa työuupumus ja sairausloma tuovat katkoksen työelämään, mutta toisin kuin irtiotto- ja voimaantumistarinassa, luopumistarinassa katkos merkitsee samalla kokonaan työelämästä pois jättäytymistä. Sairausloma on ensin lyhytaikainen katkos luopumistarinassa, koska sen jälkeen haastateltava yrittää paluuta työelämään, mutta sen sijaan että paluu tukisi työelämään sijoittumista, se vahvistaa haastateltavalle päätöksen haluta pois työelämästä. Luopumistarinassa tilanteen muutos aiheuttaa sisäiseen tarinaan haastateltavalle ristiriitoja samoin kuin irtiotto- ja voimaantumistarinassa. Erona kahden edellä mainitun ja luopumistarinan välillä on se, että luopumistarinassa sisäinen tarina ei lähde uudelleen muokkautumaan siten, että se sisältäisi työelämää koskevia päämääriä ja merkityksenantoja, joita puolestaan irtiotto- ja voimaantumistarinat sisältävät sisäisen tarinan uudelleen orientoitumisen osalta. Luopumistarinassa tavallaan sisäinen tarina työelämään liittyen katkeaa ja haastateltavan toimintaa ohjaava sisäinen tarina sisältää päämääriä koskien muun muassa harrastusten toteuttamista. Sisäisen tarinan toimivuuden kannalta perusidea on, että sen pitäisi vastata tilanteen mukaisia realiteetteja (Hänninen 1999, 54).

Hänninen (1999) kuvaa erilaisia tarinallisia projekteja, joita sisäinen tarina voi sisältää. Hänen mukaansa epärealistiset projektit johtavat pettymyksiin ja epäonnistumisiin, kun taas ”ylirealistiset” projektit voivat kapeuttaa elämää. (Hänninen 1999, 54). irtiotto- ja voimaantumistarinassa sisäisen tarinan niin sanottu alatarinat, tarinalliset projektit uudelleen muotoutuvat haastateltavilla muuttunutta tilanteita vastaavaksi. Tarinalliset projektit sisältävät heillä työelämää koskevia päämääriä ja tavoitteita, joissa on huomioitu työuupumuskokemuksen myötä muuttuneet päämäärät

koskien myös omasta hyvinvoinnista huolehtimista työelämässä niin päämäärien kuin keinojenkin osalta. Hännisen (1999) väitöskirjatutkimuksessa odottamattomat tapahtumat luovat haasteita sisäiselle tarinalle. Tällaisia tapahtumia hänen aineistossaan ovat esimerkiksi työttömäksi joutuminen ja sairastuminen. Hän kuvaa, miten muutostilanteessa vaatii sisäisen tarinan uudelleen muotoilua sekä miten muutostilannetta voi kuvata elämäntarinan katkokseksi. Tilanne edellyttää tarinallista uudelleenorientoitumista, joka puolestaan edellyttää tietoisuutta ja mahdollistaa suunnanmuutoksen elämässä. (Hänninen 1999, 54.)

Luopumistarinassa esiintyy yhtä lailla kuin irtiotto- ja voimaantumistarinoissa sisäisen tarinan uudelleen orientoitumista, mutta luopumistarinassa haastateltavan situaatiota kuvaa todettu työkyvyttömyys sairausloman jälkeisellä ajalla. Haastateltavan sisäinen tarina on muokkaantunut siten, että tilanteen muutos on siinä osana ja sisäisen tarinan uudelleen orientoituminen on realistinen suhteessa tilanteen realiteetteihin. Näin ollen sisäisen tarinan tarinalliset projektit koskevat muita asioita kuin työelämää. Työkyvyttömyyteen peilaten, sisäinen tarina ilman niin sanottua työelämään orientoitumista vaikuttaa vastaavan haastateltavan situaatiota ja on siten realistinen. Luopumistarinassa on yhdenmukaisuuksia Hännisen (1999) tutkimukseen, jossa hän tarkasteli työssäkäyvän tarinan muuttumista työttömän tarinaksi. Hänen tutkimuksessaan työssäkäyvän ihmisen tarina muuttui pikkuhiljaa työttömän tarinaksi siten, että erilaisten tapahtumien ja kokemusten myötä päähenkilö oli umpikujassa ja työssäkäyvän tarinalle ei ollut tavallaan jatkoa. Umpikuja oli samalla Hännisen sanoin pohjakokemus, josta seurasi käänne parempaan. Uudenlaisen elämänjäsenyyksen myötä tarina muuttui työttömän tarinaksi. (Hänninen 1999, 74.) Tässä tutkielmassa luopumistarinaa voisi kuvailla pintapuolisesti edelliseen verraten työssäkäyvän tarinan muuttumisena työttömän tarinaksi.

Irriotto- ja voimaantumistarinoiden sekä luopumistarinan myötä on huomattavissa sisäisen tarinan pyrkimys jatkuvuuteen (ks. Järvensivu 2014, 365). Muutos elämäntilanteessa, tarkemmin ottaen terveydessä, jaksamisessa ja työkyvyssä kuvaavat haastateltavien kokemia tilanteita muutosta. Sisäinen tarina kohtaa tilanteen muutoksessa haasteen ja tarpeen muokkautua uudelleen. Irriotto- ja voimaantumistarinoissa haastateltavilla on tarinallisia projekteja koskien työelämää ja sisäisellä tarinalla on jatkuvuutta työelämää koskien. Sisäisen tarinan uudelleen muokkaantuminen tapahtuu haastateltavilla tietoisuuden pohdinnan kautta koskien heidän menneisyyttään, nykyhetkeä sekä tulevaisuutta. Haastateltavien sisäisen tarinan muokkaantuessa siihen sisältyy tarinallisia projekteja koskien heidän työelämäänsä tulevaisuudessa. Heillä on kertomusten lopussa uudenlainen mielikuva itsestä työelämässä, jossa muokkaantunut sisäinen tarina ohjaa heidän toimintaansa. Luopumistarinassa haastateltavan tarinalliset projektit suuntautuvat työelämän ulkopuolisiin asioihin. Myös hänellä sisäinen tarina muokkaantuu aiemmasta tässä mielessä ja se ohjaa hänen toimintaansa keskittymään esimerkiksi itsensä toteuttamiseen harrastusten avulla.

7.2 Työuupumuksen tarinalliset selitykset

Tässä tutkielmassa haastateltavien tarinoissa on nähtävissä työuupumuksen syytekijöiden merkitysten kuvailua niin yksilöllisten tekijöiden kuin myös työyhteisötekijöiden näkökulmasta. Tähän tutkielmaan osallistuneet haastateltavat kertovat oireilunaan saman tyyppisiä tekijöitä kuin mitä aiemmista työuupumusta koskevissa tutkimustuloksissa on todettu (ks. Hakanen 2004; Peiponen 2015; Ahola ym. 2016). Haastateltavat kertovat huomanneensa merkkejä uupumisen kasvamisesta. Oireet liittyvät haastateltavien tarinalliseen näkökulmaan siten, että oireilla on heidän tarinoissaan vaikutusta työuupumuksen kehityskulkuun, joka näkyy konkreettisesti heidän toiminnassaan muutoksina. Haastateltavien mukaan merkkejä uupumuksen kasvamisesta ovat erilaiset fyysiset oireet, kuten sydämen tykytykset, hikoilu ja tärinä, päänsärky toistuvasti sekä palautumisen vaikeus, johon liittyy myös unihäiriöt. He kertovat tunteneensa ahdistusta, paniikkiakin, masennusoireilua kuten mielialan laskua ja aloitekyvyn heikentymistä. Väsymyksen he kuvaavat kasvaneen pikkuhiljaa. Lopulta väsymys kasvaa niin suureksi, etteivät he jaksaneet tehdä enää töiden ohella oikein mitään ja juuri ennen sairauslomaa väsymys on joillakin haastateltavista sillä tasolla, että he jaksavat vaivoin kävellä työpäivän päätteeksi työpaikalta autolle. Väsymys voidaan tulkita uupumusasteiseksi, kun esimerkiksi viikonloppuvapailta ei tapahdu niin sanotusti normaaliin tapaan palautumista (ks. Nummelin 2008). Kognitiivisina oireina haastateltavat listaavat itsellään olevan muistin heikentymistä sekä työn hallinnan vaikeutta esimerkiksi organisointiin liittyen ja aloitekyvyn laskua.

Tämän tutkielman haastateltavien tarinoissa on huomattavissa korkeaa vastuuntuntoa sekä tunnollisuutta työtehtäviä ja myös työyhteisöä kohtaan, jotka näkyvät käytännössä suurina työmäärinä, suuren vastuun kantamisena sekä ylitöinä. Voimaantumistarinoissa näkyy uupumusta aiheuttavina tekijöinä haastateltavien kunnianhimo itselle asetettujen korkeiden vaatimusten muodossa sekä korkea velvollisuudentuntoisuus. Irtiottotarinoissa, voimaantumistarinoiden tapaan, esiintyy velvollisuudentunnon rinnalla myös tunnollisuus työtehtävien suorittamisessa. Aiemmissa tutkimuksissa, mukaan lukien kvantitatiivisin menetelmin mitattuna, korkean velvollisuuden tunnon (mm. Hakanen 2004; Hämäläinen 2004; Rikala 2013), tunnollisuuden (Rikala 2013) sekä korkean kunnianhimon (Hämäläinen 2004) on todettu aiheuttavan työuupumusta. Tässä työssä velvollisuuden tunto ja tunnollisuus eivät näyttäyty haastateltavien kokemuksissa siten, että niiden voisi todeta aiheuttavan työuupumusta. Sen sijaan tunnollisuus ja velvollisuuden tunto säilyy heillä myös tarinoiden lopussa korkeana, mutta muutoksen myötä esimerkiksi irtiottotarinoissa työympäristön vaihdos tuo mukanaan työmäärän paremman hallittavuuden. Haastateltavat toimivat edelleen tunnollisesti, mutta tunnollisuus kuvaa pikemminkin hyvää työntekijyyttä kuin yli rajojen toteutuvaa tunnollisuutta, joka aiemmin johdatti haastateltavat osaltaan uupumukseen. Uupumisvaiheessa irtiottotarinoissa haastateltavat työskentelivät tarinoiden alkuvaiheessa

ympäristössä, jossa heidän mukaansa heiltä odotettiin tunnollisuutta ja velvollisuudentunnetta huolimatta esimerkiksi tiukoista aikatauluista, suuresta työmäärästä ja niiden aiheuttamista paineista ja riittämättömyyden tunteista. Voimaantumistarinoissa korkea kunnianhimo ei ole poistunut haastateltavien ajatuksista tarinoiden lopussa, mutta he ovat kyseenalaistaneet aikaisempia tavoitteitaan, mikä on johtanut siihen, että heidän tavoitteensa ovat muokkaantuneet paremmin suhteutumaan heidän jaksamiseensa.

Rikala (2013) tuo esiin, miten ihminen on saattanut sisäistää ideaalin mielikuvan hyvästä työntekijästä. Uupumus saattaa lisääntyä, jos pyrkii pidemmän päälle toteuttamaan ideaalin mukaista näkemystä hyvästä työntekijästä, koska sen toteuttaminen vaatii tunnollisuutta, sitoutumista ja vastuullisuutta (Rikala 2013). Etenkin voimaantumistarinoissa haastateltavien mielikuva hyvästä työntekijästä sisältää heillä korkeaa velvollisuudentunnetta, sitoutumista ja vastuullisuutta. Heidän kohdallansa toteutuu Rikalan edellä kuvattu näkemys hyvän työntekijän ideaalin toteuttamisen vaikutuksesta työssä uupumiseen. Uupumisen myötä voimaantumistarinan haastateltavat kuitenkin alkavat kyseenalaistamaan näkemyksiään, joka johtaa heidän sisäisen tarinansa uudelleenmuokkaantumiseen, jossa heidän mielikuvansa hyvästä työntekijästä on aiempaa armollisempi itseä kohtaan. Irtiottotarinoissa sen sijaan on kyse enemmänkin siitä, että haastateltavat kokevat tarpeelliseksi pyrkiä toteuttamaan työnantajan esiin tuomaan mielikuvaa hyvästä työntekijästä, joka on ristiriitainen haastateltavien omaan näkemykseen hyvästä työntekijästä.

Tässä tutkielmassa irtiottotarinoissa haastateltavat kokevat työuupumukseen liittyvinä tekijöinä kohtaamattomuuden työnantajan kanssa. He kuvaavat ongelmalliseksi esimiehen tai työnantajan kanssa avoimuuden puutteen vuorovaikutuksessa. He eivät koe, että heitä kuullaan, heidät otetaan vastaan ja että he saisivat keskustelun kautta vaikuttaa omaan työhönsä. Samalla tavoin Summasen (2019) tutkimuksessa työuupumusta aiheuttavia tekijöitä olivat esimiehen tuen puute, johtajuusongelmat sekä huono henkilöstöjohtaminen. Hän tuokin esiin, miten jaksamisongelmat tulisi voida nostaa avoimesti esiin työpaikalla, jotta ne voidaan ajoissa tunnistaa ja jotta tilanne voidaan parantaa. (Summanen 2019.) Tässä tutkielmassa irtiottotarinoissa lopputulemana oli pois lähteminen siitä työpaikasta, jossa haastateltavat kokivat haasteita organisaatiossa. Toisin sanoen heidän työpaikoissaan työuupumusta ei tunnistettu siinä määrin, että organisaatiossa sen ehkäisemistä olisi jollain tapaa tuettu – ainakin haastateltavien kokemana asia oli näin. Irtiottotarinoissa haastateltavat olivat taistelleet väsymiseen asti oman työnsä vaikuttamismahdollisuuksiensa puolesta, mutta se ei tuottanut tulosta. Samaa ilmiötä on kuvannut Rikala (2013), jonka tutkimustulosten mukaan työntekijät voivat uupua juuri siinä, kun he taistelevat työpaikan haasteita vastaan. Samoin toteavat Komulainen ja Korhonen (2019, 22): työntekijän

kamppailu itsensä tai työyhteisön puolesta tuloksetta työelämän negatiivisia piirteitä vastaan syö ihmisen voimavaroja.

Tässä tutkielmassa irtiottotarinoissa erityisesti epävarmuus ja kiire, puutteellinen organisointi ja huono johtaminen sekä luottamuksen vähyys ovat haastateltavien tarinoissa työuupumusta kasvattavia tekijöitä. Näitä samoja tekijöitä Kalimo ja Toppinen (1997, 10–12) ovat kuvanneet negatiivisiksi työelämän piirteiksi. Voimaantumistarinoissa haastateltavat tuovat irtiottotarinoiden haastateltavia vähemmän esiin työelämän haasteita, mutta heidänkin tarinoissaan työ kuvautuu kiireisenä ja etenkin puutteellinen organisointi jossain määrin myös työpaikan haasteena tulee ilmi. Voimaantumistarinoissa kiire koetaan osittain itse aiheutetuksi, johon syyksi haastateltavat näkevät esimerkiksi itsellään olevat huonot taidot organisoida omaa työtä. Näin ollen voimaantumistarinoissa huono johtaminen liittyy osaltaan oman työn johtamiseen.

Organisaatiotasolla irtiottotarinoissa haastateltavat kokevat puutteita työn kuvien selvydessä ja tähän liittyy myös johtamiskäytännöt. Haastateltavat tuovat esiin, ettei heitä ole perehdytetty kunnolla työhön tai he eivät tiedä tarkkaan, mitä kaikkea heidän vastuulleen työtehtävätasolla kuuluu. Epäselvyys lisää haastateltavien kuormittuneisuutta ja se luo myös epävarmuutta sen suhteen, tuleeko heidän tehtyä töissä esimerkiksi kaikki ne työtehtävät, joita heille kuuluu. Voimaantumistarinoissa työtehtäviä ei koeta organisaation näkökulmasta epäselvinä vaan sen sijaan haastateltavien oman työn puutteellinen organisointi luo työhön epäselvyyttä. Irtiottotarinoissa ja luopumistarinaissa haastateltavat nostavat työpaikan haasteena esiin työnantajan erilaisen näkemyksen tavoista toteuttaa työtä verrattuna heidän omiin näkemyksiinsä tavoista toimia. Irtiottotarinoissa haastateltavat kuvaavat, miten he toteuttaisivat työn toisin, ja heidän tapansa toteuttaa johtaa heidän mielestään samaan lopputulokseen kuin työnantajan ehdottama tapa toimia. Työnantaja ei salli haastateltavalle mahdollisuutta toteuttaa omaa näkemystä toimintatavoista. Tämä kapeuttaa haastateltavan kokemia toiminnanmahdollisuuksia työssään sekä johtaa ristiriitojen kokemiseen työssä. Voimaantumistarinoissa haastateltavat kokevat valinnan mahdollisuuksia itsellään työtapoihin liittyen ja näiltä osin he eivät tuo esiin työpaikassaan haasteita.

Voimaantumistarinoissa haastateltavat mieltävät työuupumisen syyt itsestä johtuvina enemmän kuin organisaatiosta johtuvina. Irtiottotarinoissa työuupumisen syytä haastateltavat yhdistävät vahvemmin itsen lisäksi myös työympäristöön. Luopumistarinaissa työuupumisen syyt kulmineoituvat haastateltavan tarinassa sekä itsen että työelämään ja työelämän vaatimukseen yleisesti itsen peilattuna. Summanen (2019) on tutkimuksensa tuloksissa todennut hänen muodostamiensa tarinatyyppien jakautuvan sen osalta, mistä käsin haastateltavat näkivät uupumuksen syyt juontuvan. Hänen tuloksissaan yhdessä tarinatyyppissä (kiistäjäkertomukset) haastateltavat mielsivät työuupumuksen syyt itseensä, omista ongelmistaan tai haasteistaan juontuvana ilmiönä. Kahdessa

muussa Summasen tutkimuksen tarinatyypissä (sinnittelijä- ja selviytyjäkertomukset) työuupumuksen syyt haastateltavat näkivät ympäristötekijöissä sekä itsessään, johon näkemykseen lukeutuu mukaan tämän tutkielman irtiottotarinat sekä luopumistarina.

Työuupumus on haastateltaville kokemus, jonka myötä he ovat tietoisien pohdinnan kautta uudelleen muokanneet arvojaan, päämääriään ja tavoitteitaan. Irtiottotarinoissa haastateltavat tulevat pohdintojensa myötä tilanteeseen, jossa he toteavat itselleen, ettei nykyinen työympäristö arvojen, työn sisältöjen, päämäärien ja/tai tavoitteiden vuoksi enää sovellu heille. He tekevät päätöksen vaihtaa työpaikkaa ja etsiä sellainen työympäristö, joka tukee arvojen, päämäärien ja toimintatapojen puolesta myös heidän työssä jaksamistaan. Voimaantumistarinoissa haastateltavat pohtivat yhtä lailla tietoisesti itseään ja heillä työuupumuskokemus on muokannut ajatuksia itsestä, suhtautumista työhön sekä vahvistanut keinoja ylläpitää omassa työssään työssä jaksamista. Henttonen ja LaPointe (2019, 409) tuovat esiin, miten ”työn tuunaaminen edellyttää aina oman työn merkityksen ja päämäärien pohtimista”. Tämän tutkielman tarinoista erityisesti voimaantumistarinoissa haastateltavat ovat kokeneet tietoisien pohdinnan kautta työympäristön tukemana itsellään mahdollisuuksia tuunata heidän työtään siten, että kyseiseen työhön jääminen tuntui heistä mielekkäältä. Sen sijaan irtiottotarinoissa haastateltavat eivät kokeneet mahdollisuuksia tuunata työtään. Irtiottotarinoitten lopputuloksessa toteutuu Korhosen ja Komulaisen (2019) näkemys, jonka mukaan muutoksen avaimia aletaan etsimään itsestä, mikäli työssä ei yrityksistä huolimatta tapahdu muutoksia. Tällöin on mahdollista vapautua myös itsesyytöksistä ja riittämättömyyden tunteesta. (Korhonen & Komulainen 2019, 238.) Haastateltavat eivät usko enää muutokseen nykyisessä työympäristössään, joten he ovat itsetuntemuksen vahvistamisen tukemana päätyneet ratkaisuun etsiä uusi, heille sopivampi työympäristö. Uuden työympäristön myötä haastateltavat kertovat kokemansa aiempaa vähemmän riittämättömyyttä.

7.3 Työuupumuskokemus ja toimijuus

Tässä luvussa tarkastelen työuupumuskokemusta ja toimijuutta erityisesti pragmaattisen toimijuuden (ks. Hitlin & Elder 2007), jolla tarkoitetaan innovatiivisuutta tilanteessa, jossa aiempi, totuttu toimintatapa ei enää päde, ja käytännöllis-arvioivan toimijuuden näkökulmista. Käytännöllis-arvioivalla toimijuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö tekee nykyhetkessä päätöksiä, joissa hän huomioi mukaan myös aiemmat kokemukset (ks. Emirbayer & Mische 1998). Lisäksi peilaan Rikalan (2013) kuvaamaa poliittisen toimijuuden ajatusta sekä projektiivisen toimijuuden määritelmää tämän tutkimuksen aineistoon. Projektiivinen toimijuus suuntautuu nykyhetkestä tulevaan ja sillä tarkoitetaan kekseliäisyyttä toimia (ks. Emirbayer & Mische 1998). Haastateltavat elävät työuupumuksen myötä muutostilannetta, joka on otollinen hetki tarkastella, millaisia toiminnan mahdollisuuksia haastateltavat itsellään näkevät tai laajemmin, millaista toimijuus työuupumuksessa

näyttää olevan. Elämänkulkuun liittyvä toimijuutta on luontevaa tarkastella elämän muutostilanteissa, joihin voi liittyä tarve pohtia menneisyyden ja nykyhetken kokemuksia sekä suunnitella asioita muutostilanteesta eteenpäin. Tämän tutkielman haastateltavat ovat kohdanneet työuupumuksen kautta tilanteen, jossa he pohtivat itseään toimijoina työympäristössään niin aiemmissa kokemuksissaan kuin myös nykyhetkessä. Työuupumuskokemus pysäytti heidät pohtimaan motiivejaan, tarpeitaan ja päämääriään sekä niiden toteutumismahdollisuuksia työssä. Edellä mainittuja haastateltavat pohtivat omalla kohdallaan myös työtulevaisuuttaan ajatellen.

Sairausloma-aika on voimaantumistarinoissa pysäyttävä kokemus, joka näkyy toimijuuden näkökulmasta toiminnan tason laskemisena, kuten irtiottotarinoissakin, jolloin haastateltavien pragmaattinen toimijuus, kyky innovoida tulevaa, (ks. Hitlin & Elder 2007) joutuu koetukselle. Voimaantumistarinoissa haastateltavien näkemykset itsestään ovat olleet aikaansaavia, toimintaa on kuvannut suorittaminen, mutta myös aito mielenkiinto ja tekemisen halu sekä toisaalta itselle riittävyden osoittaminen toiminnan kautta. Sairausloma-aikaa voimaantumistarinoissa kuvataan aikana, jolloin olo oli lamaantunut ja vailla näkemystä ja ideaa siitä, kuinka päästä sairauslomasta eteenpäin takaisin työhön. Pragmaattinen toimijuus on haastateltavilta hetkellisesti kadonnut. Osa tämän tutkielman haastateltavista kertoi aloittaneensa terapian sairausloman aikoihin ja he itse arvioivat, että terapian avulla heidän näkemykset tulevaisuudestaan alkoivat saada uudenlaista sisältöä. Tämä näkyy voimaantumistarinoissa loppupuolella muokkaantuneina arvoina ja päämäärinä, jotka ohjasivat heidän työtoimintaansa. Luopumistarinassa sairausloma on aikaa, jolloin haastateltava pohtii menneisyyttään ja on epävarma halustaan jatkaa työelämässä. Hänellä ei käynnisty sairausloman aikana tai sen jälkeen projektiivista toimijuutta ajatellen suunnitelmia sen suhteen, miten toteuttaa työelämää tulevaisuudessa. Sen sijaan hänelle vahvistuu päätös olla palaamatta työelämään. Päätös on kuitenkin osoitus aktiivisesta toimijuudesta ja aiemmat kokemukset tukevat perusteluina syntynyttä päätöstä.

Sairausloman jälkeistä aikaa haastateltavilla kuvaa niin irtiotto- kuin voimaantumistarinoissa uudenlaiset tavat suhtautua työhön, sen merkityksperiin ja tavoitteet muokkaantuvat aiemmasta. Työuupumuksen keskellä haastateltavien pragmaattinen toimijuus on laskenut samalla, kun uupumus on vallannut heidät. Sairausloman jälkeisellä ajalla sen sijaan haastateltavien kertomuksissa on nähtävissä niin sanottu innovatiivisuuden nousu, jota kuvastavat uudenlaisten työmahdollisuuksien näkeminen itsellä tulevaisuudessa. Toisaalta edellä mainittu kuvaa projektiivista toimijuutta (ks. Emirbayer & Mische 1998), koska haastateltavat osoittavat kekseliäisyyttä nykyhetkestä tulevaisuuteen suunnaten pohtiessaan itseään työelämässä.

Sekä irtiotto- että voimaantumistarinoissa ja myös luopumistarinassa on nähtävissä haastateltavilla käytännöllis-arvioivaa toimijuutta (ks. Emirbayer & Mische 1998), joka näkyy eritoten päätöksissä, joita he tekevät koskien nykyhetkeä ja tulevaa työelämää. Irtiottotarinoissa päätös jättää työpaikka perustuu pohdintoihin menneistä kokemuksista, jotka vaikuttavat nykyhetken päätökseen lähteä pois silloiselta työnantajalta. Voimaantumistarinoissa käytännöllis-arvioiva toimijuus näkyy päätöksissä jäädä nykyiselle työnantajalle, koska he huomioivat yhtäläillä päätöksessään heidän aiemmat kokemuksensa. Samoin on luopumistarinassa: päätös jättää työelämä heijastelee perusteluja suoraan aiemmista kokemuksista työelämässä. Käytännöllis-arvioiva toimijuus näkyy haastateltavien tarinoissa myös siten, että heille on syntynyt aiempien kokemusten pohjalta nykyhetken toimintaan vaikuttavia päämääriä, joita ovat esimerkiksi omista rajoista ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen uudella tavalla verrattuna hetkeen, jolloin he alkoivat uupua. Luopumistarinassa haastateltava kuvaa olevansa hukassa tulevaisuuden suhteen ja toimijuuden näkökulmasta tätä voisi kuvailla heikentyneenä elämäkulkutoimijuuutena ainakin työelämään liittyen.

Rikalan (2013) kuvaamaa poliittista toimijuutta esiintyy tässä tutkielmassa irtiottotarinoissa sekä luopumistarinassa. Molemmat tarinat pitävät sisällään haastateltavien vastarintaa ja haasteissa pärjäämisen sinnittelyä. Rikalan (2013) tutkimustuloksissa sairauslomalle jääminen oli viimeinen vaihtoehto sen jälkeen, kun henkilöt olivat pyrkineet sinnittelemään työssään vastarinnasta huolimatta. Hänen aineistossaan haastateltavat olivat aluksi aktiivisia ja pyrkivät vaikuttamaan työn epäkohtiin. Hän käyttää poliittisen toimijuuden käsitettä kuvaamaan tilannetta, jossa henkilö on aktiivinen vastarinnallaan työn epäkohtia vastaan. Rikalan tutkimuksen aineistossa haastateltavat ovat saattaneet saada työyhteisössään esimerkiksi hankalan työntekijän -maineen. (Rikala 2013.) Vastaavaa oli tässä tutkielmassa luopumistarinassa, jossa haastateltava kokee vastarinnan myötä leimautuneensa negatiivisella tavalla työyhteisössään ja tilanne johti lopulta siihen, että hän kokee, että hänet jätettiin kokonaan työyhteisön ulkopuolelle. Rikalan tutkimustulosten mukaisesti myös tässä työssä, erityisesti irtiottotarinoissa sekä luopumistarinassa, haastateltavat kokevat sinnittelyn vieneen lopulta heidän voimiaan siinä määrin, että heidän piti jäädä sairauslomalle.

7.4 Tutkimuksen arviointia ja eettinen pohdinta

Tässä luvussa arvioin tekemääni tutkimusta. Olen perustellut kirjallisuuslähteiden avulla käyttämäni aineiston keruu- ja analyysitavan sekä kirjoittanut tutkielmani vaiheet auki, jotta niiden pohjalta on mahdollista tarkastella tekemäni tutkielman luotettavuutta. Hännisen (1999, 33) tapaan oletan, että tässä tutkielmassa käyttämäni aineiston keruu- ja analyysitavat ovat sellaisia, jotka kertovat jotain haastateltavien sisäisestä tarinasta ja että näin ollen voin tehdä rekonstruktioita ja oletuksia sisäisestä tarinasta haastatteluaineiston pohjalta. Tutkijana voin tehdä kuitenkin vain tulkintoja aineiston perusteella – tulkintojani ei voida ajatella totuutena.

Olen mukaillut tutkielmassani Hännisen määrittelyä tulkinnoista koskien sisäistä tarinaa. Tutkittaessa Hännisen (1999) pohjalta kertomuksia (sisäistä tarinaa tai draamaa), tehdään tarinoiden perusteella oletuksia tapahtumaketjuihin liittyvistä merkityksistä. Tutkittaessa sisäistä tarinaa, kertomuksia tarkastellaan suhteessa sosiaaliseen ympäristöön ja kontekstiin, mutta niitä ei ajatella lähtökohtaisesti sosiaalisena tuotteena. Sisäisen tarinan ajatellaan olevan mahdollisuus päästä kiinni ja ymmärtää henkilön mielen sisäistä prosessia. Edelliseen mukaan lukeutuu tunteiden ja intentioiden tarkastelun näkökulma. Kertomukset ajatellaan sisäistä tarinaa tutkittaessa rekonstruktioina, joissa paljastuu ja tulee näkyväksi henkilön tavat ”hahmottaa tapahtumien logiikkaa ja niihin kytkeytyviä arvoja”. Kertomukset ovat niin kerronnallisina tapahtumina (esimerkiksi haastattelu) kuin myös valmiina tuotteena (esimerkiksi omaelämäkerta) empiirisiä ja siten määriteltävissä olevia kokonaisuuksia. Validisuutta ajatellen, jotta sisäisen tarinan rekonstruktioista saadaan mahdollisimman autenttinen, kerronnan pitäisi olla mahdollisimman vastaava sille, miten henkilö kertoisi itselleen tarinaa. Hännisen mukaan narratiiviset tutkimushaastattelut omaelämäkertojen ja päiväkirjojen ohella ovat paras keino jäljittää sisäistä tarinaa. (Hänninen 1999, 30–32.)

Tässä tutkielmassa näen itseni tutkijana tarinan rekonstruoijana. Haastattelutilanne on minun ja haastateltavan muodostama vuorovaikutustapahtuma, jonka kulkuun ja tunnelmaan olen osallinen. Olen kuitenkin pyrkinyt pitämään itseni erillisenä haastattelutilanteessa sillä tavoin, että haastateltaville esittämäni kysymykset olisivat avoimia, vailla ennakko-oletuksia ja että kysymystapani istuisi luontevasti jatkumona haastateltavan kerrontaan, jotta tarinoiden aitous säilyisi haastateltavien näkökulmasta.

Lisäksi olen pyrkinyt noudattelemaan muiltakin osin tutkielmaani tehdessä kerronnallisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä tekijöitä, joita esittelen seuraavaksi. Heikkinen (2018) kokoaa yhteen kerronnallisen tutkimuksen luotettavuuteen ja validiteettiin liittyviä tekijöitä seuraavasti. Kerronnallinen tutkimus perustuu konstruktivistiseen lähestymistapaan ja tutkija tekee tulkintoja tutkittavan tilanteesta hänen kertomansa pohjalta. Tutkijan tulkinnat syntyvät merkityksellisessä vuorovaikutustapahtumassa, jonka tutkija ja tutkittava muodostavat esimerkiksi haastattelutilanteessa. Ei voida ajatella, että tutkija olisi täysin erillinen tutkimuskohteestaan. Tällöin tilanteeseen ei päde validiteetin ja reliabiliteetin käsite sillä tavoin, kuin miten ne perinteisesti on ajateltu. Validiteetti kertoo, että mittari mittaa juuri sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. Reliabiliteetillä tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta siltä osin, etteivät satunnaiset tekijät ole vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin ja että tutkimustulokset ovat eri mittauskerroilla samat riippumatta siitä, kuka mittauksen suorittaa. Tämän näkemyksen mukaan on olemassa tavallaan todellisuudesta erillinen tutkija, joka voi objektiivisesti tutkia kohdetta. (Heikkinen 2018, 184.)

Sen sijaan kerronnallisen tutkimuksen yhteydessä on luonnollisempaa puhua validiteetin sijaan validoinnista. Validiteetti käsitteenä viittaa pysyvään totuuteen, kun taas validointi viittaa tulkinnalliseen prosessiin, jossa käsitykset syntyvät. Validointi-käsitteeseen voidaan liittää seuraavat periaatteet: 1) historiallinen jatkuvuus, jossa kertomuksen paikka ja ajallisuus huomioidaan 2) tutkijan refleksiivisyys, 3) dialektisuus ja dialogisuus, 4) toimivuuden ja 5) havahduttavuuden periaate (tutkimus antaa lukijalle uusia näkemyksiä). (Heikkinen 2018, 185.) Koen, että olen ottanut huomioon edellä esitellyistä periaatteista erityisesti reflektiivisen tarkastelun omaa toimintaani kohtaan tutkijana sekä dialogisuuden. Pyrkimyksenäni on myös tarjota työni lukijalle uusia näkemyksiä tutkimaani ilmiöön liittyen. Olen pyrkinyt olemaan tietoinen ennako-oletuksistani ja -käsityksistäni, mitä tulee haastateltavien elämäntilanteeseen ja mahdollisiin tarinoihin ja niissä esiintyvien tapahtumien kulkuun ja motiiveihin. Mietin myös etukäteen ennen haastattelujen pitämistä omaa rooliani niissä, sekä millä tavoin olen kysymyksilläni aktiivinen tai ohjaileva. Haastatteluissa pyrin antamaan haastateltaville tilaa kertoa ja tuoda ilmi heidän merkityksenantojaan ja tuntojaan sekä tapahtumakulkuja. Esitin avoimia kysymyksiä sekä jatkokysymyksiä koskien haastateltavan kerrontaa. Jatkokysymysten avulla pyrin ohjaamaan haastateltavaa pohtimaan ja tuomaan esiin kertomaansa asiaa tarkastellen asioita syvemältä. Minun piti jonkin verran ohjalla kysymyksillä haastateltavien kerrontaa siihen suuntaan, mistä asioista olin kiinnostunut tutkielmaani ajatellen. Tässä mielessä olen omalla roolillani ohjannut tuomaan esiin tapahtumakulkuja. Päällimmäinen ajatukseni pitämistäni haastatteluista kuitenkin on, että kysymykseni eivät varsinaisesti keskeyttäneet haastateltavan tarinaa, vaan kerronta eteni luontevasti haastateltavan tahdissa ja minun kysymysteni tahdissa. Oman kokemukseni mukaan haastatteluissa tunnelma oli läsnäoleva ja haastattelut olivat intensiivisiä, mitä tulee aiheen parista kertomiseen ja siihen keskittymiseen haastattelutilanteessa.

Validointi-käsitteen voi siis mieltää kuvaavan tulkinnallista prosessia, jossa käsitykset syntyvät. Tätä ajatellen, tekemiäni havaintojen ja analyysiin nostamiäni tulkintojen niin sanottua oikeellisuutta vahvistaa ainakin osittain se, että olen tehnyt itse haastattelut, ollut haastattelutilanteissa näin mukana ja tehnyt tulkintoja jo haastattelujen aikana. Havainnot ja tulkinnat eivät ole ainoastaan sanallisia, vaan haastattelujen aikana minulle on syntynyt mielikuvia muistiin myös siitä, millä tavoin haastateltavat puhuivat ja miten he viestivät itseään sanattomasti. Väistämättä kuitenkin analyysissä tarinatyyppejä muodostaessani yksittäisten haastattelujen tasolla kaikkia haastattelujen välisiä yksityiskohtaisia eroja ei ole ollut analyysitavan takia mahdollista tuoda tuloksissa esiin. Tämä liittyy osittain siihen analyysitapaan, jota olen käyttänyt ja jossa ei ole tarkoituksenmukaista myöskään tuoda kaikkia yksittäisten haastattelujen välisiä eroja tai yksityiskohtia esiin. Olen tuonut eroja esiin siinä määrin, miten olen nähnyt ne tarinatyyppin sisältöä ajatellen tärkeäksi.

Koin, että yhteisten teemojen avulla aineiston tarinatyyppittely jätti piiloon jonkin verran haastattelujen keskinäistä sisällöllistä variaatiota. Hänninen (1999) ottaa kantaa siihen, miten tarinatyyppittely jättää tuomatta esiin tarinoiden yksilöllisen moninaisuuden. Sisäisen tarinan tutkiminen kertomusten avulla pitää sisällään oletuksen, että kertomus on keino tarkastella mielen maailmaa ja että se kertoo tutkimukseen osallistuvien sisäisestä tarinasta. Analyysissa päätelmät koskien sisäistä tarinaa sisältävät aina tutkijan tulkintaa ja aineistona olevat haastattelulitteraatiot eivät siten esitä sellaisenaan suoraan sisäistä tarinaa. (Hänninen 1999, 30–33.) Tässä tutkielmassa ajattelen haastateltavien tarinoiden kertovan jotain heidän sisäisestä tarinastaan. Mukailin Hännisen (1999, 33) näkökulmaa ja olettamusta siihen, että haastattelupuheesta on mahdollista tehdä päätelmiä haastateltavan sisäisestä tarinasta, mutta tarinat eivät itsessään ole suoria esityksiä sisäisestä tarinasta, vaan ne ovat tulkinnan aineksia.

Tässä tutkielmassa aineiston analyysi pohjasi lähtökohtaisesti Hännisen tapaan tulkita yksilön sisäistä tarinaa konstruoimalla aineistosta yksilön elämään liittyviä merkityksiä. Hänen mukaansa erityisesti kertomukset ovat edellä mainitussa otollinen aineisto konstruktiolle, koska niiden avulla voidaan tehdä näkyväksi henkilön itsensä hahmottamaa tapahtumien logiikkaa sekä arvoja (Hänninen 1999, 31). Hänninen (1999) tuo myös esiin, miten tarinallisen lähestymistavan eettisen arvon voi määritellä sillä, että sen kautta voi tuoda esiin tutkimukseen osallistuvan ”äänen”. Tarinallisen aineiston pohjalta tehtävä analyysi on aineistolähtöistä, merkityksiä esiin tuovaa, joka sinänsä antaa mahdollisuuden juuri tutkittavan äänen esiintuomiseen. Toisaalta esiintuomisessa on välissä tutkija, joka tekee tulkinnan tarinasta ja esittää sen omana rekonstruktionaan. Tutkija myös valitsee, mitä tekijöitä tuo aineistosta esille – jotain jää aina nostamatta esiin ja tämä valinta perustuu tutkijan arvioon siitä, mitkä asiat ovat merkityksellisiä tuoda esiin esimerkiksi tutkimuksen tarkoituksen kannalta. Hänninen nostaa esiin eettisiä kysymyksiä: ”Onko tutkijalla oikeus ottaa ihmisten elämälleen antama merkitys suurennuslasinsa alle viileän analyysin kohteeksi?”, ja ”Miten analysoida ja esittää tarinoita niin, että tutkimukseen osallistuneet ihmiset eivät koe tulleeensa hyväksikäytetyiksi tai väärinymmärretyiksi?”. (Hänninen 1999, 34.)

Työuupumuksen lisäksi tämän tutkielman haastateltavilla lähes kaikilla on todettu myös masennus. En esittele tai ota kantaa tässä työssä haastateltavien masennuksen syntyperiin tai heidän tulkintoihinsa ja merkityksenantoihinsa koskien nimenomaisesti masennusta. Tässä tutkielmassa olen pyrkinyt rajaamaan aiheen haastateltavien työhön liittyviin asioihin sekä selkeästi uupumuskokemukseen liittyviin merkityksenantoihin sen sijaan, että esittelisin laajemmin haastateltavien elämäntilanteitaan syy-seuraussuhteineen. Näin ollen tämän tutkielman tutkimustuloksissa en tuo juurikaan esiin heidän elämäntilanteitaan laajemmin, joten niihin liittyvät mahdolliset syy-seuraussuhteet koskien uupumuskokemusta jäävät esittelemättä tässä työssä. Työuupumuksen toteaminen edellyttää uupumuksen syntyperän yhdistämistä työhön (Kalimo &

Toppinen 1997, 9). Masennus on syntyperiltään monitulkintainen ja sen syntyyn voidaan nähdä vaikuttavan esimerkiksi ihmisen elinympäristö ja genotyyppi (Caspi & Moffitt 2006). Sen syntyä voidaan tulkita myös edellistä laajemmin kulttuurisen ympäristön ja siihen sisältyvien ajanmukaisten kulttuuristen käsitysten kautta, jolloin masennus voi olla seuraus epäonnistumisesta yksilötasolla toteuttaa kulttuurin mukaisia käsityksiä (Nurmela 2011). Masennus voidaan nähdä myös yhteiskunnallisena, kulttuurisena ja sosiaalisena sekä yksilön psyykkisenä reaktiona vallitseviin yhteiskunnallisiin olosuhteisiin (Julkunen 2008). Haastattelujen aikana haastateltavat kertoivat elämästään ja ottivat kantaa jossain määrin heidän masennusdiagnoosiinsa, mutta gradun laajuus huomioon ottaen tein myös tietoisin päätöksen siitä, että jätin tarkastelun ulkopuolelle niin sanotun elämäntilanteen muutos -tarkastelutavan tai erityisesti masennuksen syy-seuraussuhteet. Todellisuudessa kuitenkin masennuksen ja työuupumuksen erittely ei ole mustavalkoista tai selkeää. Masennuksen ja työuupumuksen väliseen suhteeseen olisi ollut mielenkiintoista tarttua tässä tutkielmassa syvemmin, mutta en nähnyt sitä mahdolliseksi pro gradun laajuudessa työssä.

7.5 Tutkimusaiheen jatkotutkimukset

Tässä tutkielmassa aiheen käsittely rajautui koskemaan työuupumusta työuupujan kokemuksen näkökulmasta. Haastateltavat tuovat esiin erinäisiä työyhteisön haasteita esimerkiksi liittyen vuorovaikutusongelmiin ja johtamisen tapoihin. Vuorovaikutuksessa on kuitenkin mukana aina myös toinen osapuoli. Jatkotutkimuksena olisi hedelmällistä tutkia myös työnantajan tarinoita vastaavista tilanteista ja millaisia merkityksiä he antavat alaisen työuupumuskokemukselle. Aiheen tutkimista rikastaisi se, että saisi kokonaiskuvan tilanteelle työyhteisönäkökulmasta, ei vain työntekijän näkökulmasta koettuna. Tällöin olisi mahdollista tutkia työyhteisön haasteiden, työuupujan ja työuupumisen välisiä tekijöitä, jolloin päästään työuupumisen yksilöllistävästä tutkimustavasta työuupumisen ilmiön tarkasteluun laajemmin. Työyhteisön näkökulma toisi mahdollisesti esiin rakenteellisia tekijöitä, joita vasten olisi mielenkiintoista peilata yksilön näkemyksiä työuupumisesta siinä tietyssä kontekstissa. Työuupumisesta ja johtamiskäytänteistä löytyy aiempia tutkimuksia (ks. Kanste 2005; Kinnunen ym. 2013). Työuupumuksen tarkastelu samassa kontekstissa työuupujan ja työnantajan kokemana saattaisi antaa arvokasta tietoa ristiriidoista ja ongelmakohtista. Tällaista tietoa tarvitaan, jotta työyhteisössä voitaisiin ennaltaehkäistä työuupumista ja tukea niin yksilö- kuin yhteisötasolla hyvinvointia työssä.

Toisaalta tämän tutkielman pohjalta olisi antoisaa tarkastella työuupumuskokemusta yksilön kokemana tätä tutkielmaa syvällisemmin ja ottaa mukaan myös masennuksen tarkastelu. Masennuksen syyt juontavat usein kauas, lapsuuteenkin asti. Työuupumuksen ja masennuksen rajaa pidetään toisinaan vaikeana arvioida. Tässä tutkielmassa ilmiötä tarkasteltiin tarinoissa lähinnä

työn näkökulmasta. Kokemuksen ymmärtäminen ilmiöstä olisi muodostunut tätä työtä laajemmaksi, mikäli ilmiön tarkastelussa olisi huomioitu haastateltavien elämäntilanne työkontekstia laajemmin.

Tämän tutkielman pohjalta käy ilmi, miten keskenään erilaisia tapahtumakulkuja työuupumuksen ympärille syntyy. Vaikka työuupumuksen toteaminen edellyttää uupumisen syntyperien yhdistämistä työhön, on ilmeistä, että työuupumisessa on kyse laajemmin niin henkilökohtaisista arvoista, päämääristä ja toiminnan motiiveista kuin myös työympäristön piirteistä, jotka yhdistettyinä edellä mainittuihin henkilökohtaisiin tekijöihin, tuottavat henkilölle työuupumusta. Tässä tutkielmassa esitetyt työuupumuksen tarinalliset kehityskulut vahvistavat sen, miten tärkeää työuupumuksen tarkastelussa on huomioida työuupumuksen yksilöllisyys. Yksilöt kokevat myös työelämän pahoinvoinnin eri tavoin peilaten niitä omiin piirteisiin, tavoitteisiin ja tarpeisiin – toisille tietyt ympäristön piirteet ovat uupumusta aiheuttavia, toisille eivät. Jotta työuupumusta voidaan ymmärtää nykyistä enemmän yksilön näkökulmasta, tulee tehdä näkyväksi erilaisia yksilöllisiä työuupumuksen kehityskulkuja.

LÄHTEET

- Archer, M. (1996) *Culture and Agency. The Place of Culture in Social theory*. Cambridge University Press.
- Ahola, K. & Hakanen, J. (2010) Burnout among health care professionals. *Duodecim; Lääketieteellinen Aikakauskirja* 126(18), 2139–2146.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. (2016) *Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy – The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company: New York.
- Bandura, A. (2001) Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology* 52, 1–26.
- Bandura, A. (2006) Toward a psychology of human agency. *Association for psychological science* 1(2), 164–180.
- Biesta, G. & Tedder, M. (2007) Agency and learning in the lifecourse: Towards an ecological perspective. *Studies in the Education of Adults* 39(2), 132–149.
- Billett, S. (2006) Work, subjectivity and learning. Teoksessa Stephen Billett, Tara Fenwick & Margaret Somerville (toim.) *Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working Life*. Dordrecht: Springer, 1–20.
- Bruner, J. (1986) *Actual minds, possible worlds*. Cambridge, Ma: Harvard University Press.
- Bruner, J. (2004) Life as narrative. *Social Research* 71(3), 691–710.
- Caspi, A. & Moffitt, T. (2006) Gene–environment interactions in psychiatry: joining forces with neuroscience. *Nature Reviews Neuroscience* 7, 583–590.
- Cooper, C. L., Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996) *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001) The job demandsresources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86(3), 499–512.

Deci E L. & Ryan M R. (2000) The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry: An International Journal for Advancement of Psychological Theory* 11, 227–268.

Emirbayer, M. & Mische, A. (1998) What is Agency? *American Journal of Sociology* 103(4), 962–1023.

Engeström, Y. (1987) Learning by expanding. An activity – theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-Konsultit.

Eteläpelto, A. (2008) Perspectives, prospects and progress in work-related learning. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging Perspectives of Workplace Learning* Rotterdam: Sense Publishers, 233–247.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013) What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2014) Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34(3), 202–214.

Forma, P. & Väänänen, J. (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68(5), 443–453.

Flick, U. (1998) *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.

Filander, K. Korhonen, M. & Siivonen, P. (2019) Johdatus nykyajan huiputukseen. Teoksessa Karin Filander, Maija Korhonen & Päivi Siivonen (toim.) *Huiputuksen moraalijärjestys. Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia*. Tampere: Vastapaino, 15–48.

Freudenberger HJ. (1975) The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* 12 (1), 73–82.

Giddens, A. (1984) *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.

Gordon, T. (2005) Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Anneli Meurman-Solin & Ilkka Pyysiäinen (toim.) Ihmistieteet tänään. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.

Gould, R. & Ilmarinen, J. & Jarvisalo, J. & Koskinen, S. (2006) Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kela, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.

Haggard, P. & Tsakiris, M. (2009) The Experience of Agency: Feelings, Judgments, and Responsibility. *Current Directions in Psychological Science* 18(4), 242–246.

Hakanen, J. (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Akateeminen väitöskirja, Helsingin yliopisto.

Heikkinen, H. (2002) Whatever is narrative research? Teoksessa: R. Huttunen, H. L. T. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.). Narrative research. Voices of teachers and philosophers. Jyväskylä: SoPhi, 13–28.

Heikkinen, H. (2010) Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uusittu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 143–159.

Heikkinen, H. (2018) Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 170–187.

Heikkinen, H., Huttunen, R. & Kakkori, L. (2001) This is My Truth Tell Me Yours: Some Aspects of Action Research Quality in the Light of Truth Theories. *Educational Action Research* 9(1), 9–24.

Henttonen, E. & LaPointe, K. (2019) Suorittamisen oravanpyörästä mielekkääseen työhön. Teoksessa Karin Filander, Maija Korhonen & Päivi Siivonen (toim) Huiputuksen moraalijärjestys. Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia. Tampere: Vastapaino, 397–418.

Hitlin, S. & Elder, Jr. G. (2007) Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory* 25 (2), 170–191.

Honkonen, T. (2010) Työ ja mielenterveys. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) *Työstä terveyttä*. Helsinki: Duodecim, 70–86.

Hämäläinen, P. (2004) Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: Syyt, kokemukset ja kehittyminen. *Lisensiaatin tutkimus*, Jyväskylän yliopisto.

Hänninen, V. (1991) Työpaikan menetys tarinana. *Psykologia* 26(1991), 348–355.

Hänninen, V. (1992) *Toimiva ihminen*. Tampere: Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen julkaisuja A:17.

Hänninen, V. (1996) Tarinallisuus ja terveystutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 33(2), 109–118.

Hänninen, V. (1999) *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Hänninen, V. (2004). A Model Of Narrative Circulation. *Narrative Inquiry*, 14(1), 69–85.

Ilmarinen, J. (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jarenko, K. & Kankkunen, J. (2021) *Kohti. Ketterän urakehityksen työkirja*. Jyväskylä: Tuumakustannus.

Jokinen, E. (2019) Nykyajan prekaari toimijuus. Teoksessa Karin Filander, Maija Korhonen & Päivi Siivonen (toim) *Huiputuksen moraalijärjestys. Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia*. Tampere: Vastapaino, 75–98.

Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.

Jähi, R. (2004) *Työstää, tarinoida, selviytyä. Vanhemman psyykinen sairaus lapsuudenkokemuksena*. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto.

Järvensivu, A. (2014) Sukupolvi on osa työelämäntarinaa. Teoksessa Anu Järvensivu, Risto Nikkanen & Sanna Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes, 60–65.

Järvensivu, A. (2014) Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset. Teoksessa Anu Järvensivu, Risto Nikkanen & Sanna Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes, 347–365.

Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kalimo R., Pahkin K., Mutanen P., and Toppinen-Tanner S. (2004) Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress* 17(2), 109–122.

Kanste, O. (2005) Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Akateeminen väitöskirja, Oulun yliopisto.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990) *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kaski, S. (2013) Urheilvalmentajien työhyvinvointi Suomessa. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto.

Kauhanen, J. (2016) Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kinnunen, U., & Feldt, T. (2008) Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.

Kinnunen, U., Perko, K., & Virtanen, M. (2013) Esimiehen johtamistyylin yhteys työntekijän kokemaan työuupumukseen ja sairaana työskentelyyn. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 50(1), 59–70.

Korhonen, M. & Komulainen, K. (2019) Kynnistyminen kehityksellisenä siirtymänä työuupumuksessa. Teoksessa Karin Filander, Maija Korhonen & Päivi Siivonen (toim.) Huiputuksen moraalijärjestys. Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia. Tampere: Vastapaino, 211–244.

- Koskenalho, M. (2013) Kertomuksia Espoon aikuissosiaalityön asiakkaiden arjesta. Lisensiaatintutkimus, Jyväskylän yliopisto.
- Kurvinen, P. (2015) Media-ammattilaisen sisäinen puhe. Vaasan yliopisto, Acta Wasaensia, 321.
- Leontjev, A. N. (1978) Activity, Consciousness, and Personality. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lieblich, A., Tuval-Maschiach, R., & Zilber, T. (1998) Narrative research. Reading, analysis and interpretation. Kanada: Sage.
- Lipponen, L. & Kumpulainen, K. (2011) Acting as accountable authors: Creating interactional spaces for agency work in teacher education. *Teaching and Teacher Education* 27(5), 812–819.
- MacIntyre, A. (2004) Hyveiden jäljillä. Moraaliteoreettinen tutkimus (suom. N. Noponen). Helsinki: Gaudeamus. (Alkuperäinen teos julkaistu 1981, suomennos perustuu 1985 julkaistuun toiseen korjattuun laitokseen.)
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. P. (1996.) Maslach burnout inventory manual (3rd ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001) Job Burnout. *Annual review of psychology* 52(1), 397–422.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2008) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Nummelin, T. (2008) Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Nurmela, E. (2011) Nuorten naisten kokemuksia masennuksesta. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalityön koulutusohjelma, Lapin yliopisto.
- Peiponen, L. (2015) Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemuksena. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopisto.

Polkinghorne, D. E. (1995) Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) Life history and narrative. London: Falmer Press, 5–23.

Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto.

Ronkainen, S. (1999) Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Helsinki: Gaudeamus.

Ronkainen, S. (2008) Kenen ongelma väkivalta on? Suomalainen hyvinvointivaltio ja väkivallan toimijuus. Yhteiskuntapolitiikka 73(4), 388–401.

Ruisniemi, A. (2006) Minäkuvan muutos päihderiippuvuudesta toipumisessa. Tutkimus yhteisöllisestä päihdekuntoutuksesta. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto.

Räisänen, K. & Karila, I. (2007) Miten työstressiä voi hallita? Duodecim (6), 743–750.

Salminen, S., Andreou, E., Holma, J., Pekkonen, M. & Mäkikangas, A. (2017) Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study. Burnout Research 7, 1–9.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample of Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies 3, 71–92.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behaviour, 25(3), 293–315.

Summanen, A. (2019) Kuntien johtoryhmän jäsenten työuupumuskertomuksia. Kiistäen, sinnitellen, selviytyen vai puolustaen? JYU Dissertations 105, Jyväskylän yliopisto.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Vuoden 2018 Työolotutkimus. Helsinki: Tilastokeskus 2019.

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010) Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. Journal of Vocational Behavior 76(3), 487–506.

Toppinen-Tanner, S. (2011) Process of burnout: structure, antecedents, and consequences. Finnish Institute of Occupational Health. People and Work Research Reports 93.

Turunen, A-M & Hänninen, V. (2014) Keski-ikäisten masennuspolkuja. *Psykologia* 49(02), 121–134.

Valkonen, J. (2007) Psykoterapia, masennus ja sisäinen tarina. Kuntoutussäätiön tutkimuksia, 77/2007. Helsinki: Yliopistopaino.

Vesala, K. & Niska, M. (2013) Sosiaalipsykologia ja maaseutututkimus: identiteettejä, toimijuutta, yrittäjyyttä. *Maaseudun uusi aika*, 2-3/2013, 34–46.

Vuorivirta, P. (2008) Sairas vai työkyvytön? *Kelan Sanomat* 2008/4.

Vygotsky, L.S. (1987) Thinking and Speech. Teoksessa R.W Rieber & Carton, A.S. (toim.) *The Collected Works of L. S. Vygotsky, Problems of General Psychology* 1, 39–285.

Digitaaliset lähteet:

Löytönen, T. (2004) Narratiivinen tutkimusote. *Nettiartikkeli*. <http://www.xip.fi/tutkija/0402.htm>. Viitattu 9.12.2020.

Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Kirjoitettu 29.1.2020. www.kela.fi/ajankohtaista-tilastot.fi. Viitattu 4.2.2021.

THL – Tautiluokitus ICD-10. <https://koodistopalvelu.kanta.fi>. Viitattu 27.2.2021.

Tunnista työuupumus. *Tekniikan Akateemiset, digilehti* 05/2018. <https://lehti.tek.fi>. Viitattu 27.2.2021.

Sihvonen, A. (2009) Miten työstressi syntyy? <http://www.introspekt.fi/artikkelit/miten-tyostressi-syntyy/>. Viitattu 27.2.2021.

Vartiainen, A. (2011) Työuupumuksen yksilölliset tekijät ja uusiutuminen haitallisten skeemojen ja selviytymiskeinojen näkökulmasta. *Kognitiivinen psykoterapia* 8(1). Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti, Kognitiivisen psykoterapian yhdistys. <https://kognitiivinenpsykoterapia.fi>. Viitattu 27.2.2021

LIITTEET

LIITE 1.

Haastattelukutsu

Etsin haastateltavaksi sosiaalipsykologian pro gradu -tutkimukseeni henkilöitä, joilla työkyky on heikentynyt tai muuttunut mielenterveydellisten syiden vuoksi ja työntajan sekä työterveyshuollon kanssa on toteutettu työterveysneuvottelu. Oleellista on, että työterveysneuvottelu on jo toteutettu ja että työtä ja työkykyä on sovellettu yhteensopivaksi. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita osallistujien kokemuksista ja aiheista keskustellaan haastattelijan kanssa täysin luottamuksellisesti.

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Haastattelijä voi varata paikan haastattelua varten tai paikka voidaan valita haastateltavan toiveen mukaan. Haastattelut nauhoitetaan analyysin tekemistä varten ja haastatteluaineistoa käytetään ainoastaan tutkimustarkoitukseen. Haastattelut ovat luottamuksellisia. Henkilön tunnistetietoja ei julkaista eteenpäin ja tutkimusraportissa haastateltavan anonymiteetti säilyy.

Mikäli haluat tulla haastateltavaksi ja jakaa kokemuksiasi, ota yhteyttä minuun!

Yhteydenotot ja ilmoittautuminen:

Sosiaalipsykologian opiskelija, pro gradu -tutkija

Heli Jylhä

(yhteystiedot)