

VAASAN YLIOPISTO
JOHTAMISEN YKSIKKÖ

Henna Aalto

SUMUISUUS JA AHDISTUNEISUUS VALTAAVAT ARJEN

Nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johtaneista syistä ja seurauksista

Henkilöstöjohtamisen
pro gradu -tutkielma

Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

VAASA 2019

SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
KUVIOLUETTELO	5
TIIVISTELMÄ	7
1. JOHDANTO	9
1.1. Tutkimuksen aihe ja sen ajankohtaisuus	9
1.2. Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma	12
1.3. Tutkimuksen rakenne	13
2. TYÖUUPUMUS	15
2.1. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli	15
2.2. Työuupumus käsitteenä ja kolmitahoisena oireyhtymänä	18
2.3. Työuupumuksen oireet yksilötasolla	20
2.4. Työuupumukselle altistavat tekijät	24
2.4.1. Persoonallisuus	24
2.4.2. Demografiset tekijät	25
2.4.3. Työolot	27
2.5. Työuupumuksen ehkäiseminen stressinhallintakeinoilla	30
2.6. Työuupumuksen seuraukset	32
3. EMPIIRINEN TUTKIMUS	35
3.1. Kvalitatiivinen tutkimus	35
3.1.1. Narratiivinen tutkimusote kvalitatiivisessa tutkimuksessa	35
3.1.2. Tutkimuksen toteuttaminen ja aineiston hankinta	37
3.1.3. Narratiivinen analyysi	39
3.2. Tutkimuksen kohteena y-sukupolven nainen	40
3.2.1 Y-sukupolven piirteet työelämäkontekstissa	41
3.2.2. Y-sukupolven arvojen merkitys työelämässä	45
3.2.3. Y-sukupolven naisen työelämässä kohdattavat stereotypiat ja sukupuoliroolit	47
4. TUTKIMUSTULOKSET – Miten mä voin muka uupua?	50
4.1. Tutkimukseen osallistuvien haastateltavien kuvaus	50
4.2. Lapsuudessa opitut roolit – miten minusta on tullut minä	54
4.2.1. ”Pakko jaksaa” –kokemukset	55
4.2.2. Yhtäläisyydet persoonallisuuspiirteissä	56
4.3. Työolot ja/tai yksityiselämän ristiriidat työuupumuksen laukaisevina tekijöinä	57

4.3.1. Esimiehen rooli	58
4.3.2. Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen	59
4.3.3. Työtehtävän ja työntekijän sopimattomuus	61
4.3.4. Työtehtävien muutos ilman perehdytystä	61
4.3.5. Yksityiselämässä tapahtuneet muutokset yhdistettynä työn muutoksiin	62
4.4. <i>Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen</i>	63
4.4.1. Monimuotoiset työuupumuksen oireet	63
4.4.2. Totaalinen romahdus – koetut tuntemukset työuupumuksesta	65
4.5. <i>Parantumisen alkaa tilanteen tiedostamisesta ja sen hyväksymisestä</i>	66
4.5.1. Minulle tärkeät arvot ja asiat elämässä	67
4.5.2. Pelko töihin paluusta ja päätös työtehtävässä jatkamisesta	68
4.6. <i>Työuupumuksen seuraukset yksilölle</i>	69
4.6.1. Oman arvon tunnistaminen	70
4.6.2. Uusiutumisen riskien tunnistaminen	71
4.7. <i>”Eevan tarina” narratiivisena tapahtumaketjuna</i>	72
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	75
5.1. <i>Tutkimuslöydösten pohdinta kirjallisuuden valossa</i>	75
5.2. <i>Tutkimusten tulosten hyödynnettävyys käytännön työelämän näkökulmasta</i>	79
5.2.1. Henkilöstöjohtamisen näkökulma	79
5.2.2. Yksilön näkökulma	82
5.2.3. Työterveyden näkökulma	83
5.3. <i>Tutkimuksen arviointi</i>	84
5.4. <i>Jatkotutkimusehdotukset</i>	86
LÄHDELUETTELO	88

LIITTEET

LIITE 1. Facebook-ryhmässä julkaistu ilmoitus potentiaalisten haastateltavien löytämiseksi	103
LIITE 2. Yksilöhaastatteluissa käytetyt avoimet kysymykset	103

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Tutkimuksen rakenne.	13
Kuvio 2. Mukailleen JD-R –mallia työuupumuksen näkökulmasta.	17
Kuvio 3. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä.	19
Kuvio 4. Työuupumuksen oireet.	21
Kuvio 5. Tutkimuksen toteuttaminen ja aineiston hankinta.	38
Kuvio 6. Y-sukupolven tuntomerkkejä.	42
Kuvio 7. Y-sukupolvelle tärkeiden arvojen merkitys työelämässä.	45
Kuvio 8. ”Eevan tarina” narratiivisena tapahtumaketjuna.	72
Kuvio 9. Esimiesten johtamiskoulutukseen vaadittavat elementit.	80
Kuvio 10. Yksilön näkökulma työuupumuksen ennaltaehkäisyssä.	82

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen yksikkö**

Tekijä:	Henna Aalto	
Tutkielman nimi:	Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen: Nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johtaneista syistä ja seurauksista	
Ohjaaja:	Riitta Viitala	
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri	
Koulutusohjelma:	Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma	
Aloitusvuosi:	2014	
Valmistumisvuosi:	2019	Sivumäärä: 103

TIIVISTELMÄ

Tämän pro gradu –tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten y-sukupolveen kuuluvat naiset sanoittavat työuupumustaan sekä siihen johtaneita syitä ja seurauksia. Y-sukupolvella tarkoitetaan vuosien 1980-1995 välillä syntyttä sukupolvea. Tutkimuksen teoriaosassa käsiteltiin työuupumusta ilmiönä niin oireiden, altistavien tekijöiden, ehkäisevien tekijöiden kuin seuraustenkin osalta. Lisäksi tutkimuksen kohderyhmää, y-sukupolveen kuuluvaa naista, tarkasteltiin työelämän kontekstissa.

Työuupumus on seurausta pitkään jatkuneesta työstressistä, työn vaatimusten ja työn voimavarojen epäsuhdasta. Huoltosuhteen heikentyminen ja jatkuva nuorten työeläkkeiden määrän kasvu ovat yhdessä kestämaton yhtälö tulevaisuudessa. Työuupumuksesta koituvat kustannukset niin yhteiskunnalle, yritykselle kuin yksilöllekin ovat merkittävät. Suomalaisista noin joka neljäs kokee jonkinasteista työuupumusta, naisista 24% ja miehistä 23%.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys työuupumuksesta ja y-sukupolvesta muodostettiin pääasiassa vertaisarvioitujen tieteellisten artikkeleiden pohjalta. Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Aineisto kerättiin kuuden syvähaastattelun avulla ja tuloksia analysoitiin narratiivisella analyysillä. Tutkimukseen osallistuvien kriteereinä oli y-sukupolveen kuuluva nainen, joka on ollut sairauslomalla työuupumuksen vuoksi.

Tutkimuksessa ilmeni, että esimiehen toiminta oli merkittävässä roolissa työuupumuksen aiheuttajana. Työuupumus oli seurausta monen yksittäisen asian samanaikaisesta kuormituksesta. Työuupumusta kuvailtiin sumuisuutena, muun maailman hämärtymisenä. Yleisimmiksi oireiksi nousivat jaksamattomuus, unettomuus, muistin heikkeneminen, ärtyisyys ja elämänilon katoaminen. Työuupumuksen positiiviset seuraukset kulminoituivat oman arvion tiedostamiseen ja uusiutumisen riskien tunnistamiseen.

AVAINSANAT: työuupumus, y-sukupolvi, nuori nainen

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen aihe ja sen ajankohtaisuus

”Mä haluisin vaa, et ihmiset tarttuis siihen niiku aikasessa vaiheessa. Et luultavasti toi, ku se tuli noin pahana, ni se oli jo pienesti päällä sillon 2011 vuonna ja nyt mä oon vaa painanu villasella siitä asti ja nyt se iski sit ihan kunnolla.”

-haastateltava

Teknologiset innovaatiot, globaali kilpailu ja työurien luonne ovat muuttaneet työelämää (Molino, Bakker & Ghislieri 2016). Työelämän muutokset ovat vaikuttaneet myös työvoimaan; työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän ja työntekijöitä rohkaistaan käyttämään työhön enemmän aikaa. Ng, Sorensen & Feldman (2007: 111) mukaan viikoittainen työaika onkin kasvanut merkittävästi viimeisien vuosikymmenien aikana. Työelämä on muuttunut yhä hektisemmäksi ja fyysisten rasitustekijöiden sijaan työntekijälle rasitusta aiheuttaa erityisesti työn psyykkinen puoli, kun tehdään yhä enemmän luovaa aivotyötä (Piha 2004: 11). Työskentely aikapaineen alla on yleistä ja työntekijöiden tulisi käyttää työhön yhä enemmän aikaa suoriutuakseen hyvin työstä (Salanova, Lopez-Gonzalez, Llorens, Libano, Vicente-Herrero & Tomas-Salva 2016: 228). Työajan ja vapaa-ajan erottaminen on tullut yhä vaikeammaksi (Huyghebaert, Lahiani, Fouquereau, Beltou, Gimenes & Gillet 2016: 114), koska teknologian uudistukset ovat mahdollistaneet työnteon, milloin ja missä tahansa (Porter 2001: 148). Työelämän muutoksista johtuen ylityön tekeminen on yhä yleisempää. (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes 2016: 1846; Salanova ym. 2016: 228.) Työntekijät joustavat työn kustannuksella unestaan, millä sen sijaan on vakavia seuraamuksia työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Liiallisella työnteolla on nähty olevan vaikutusta työstressiin ja työuupumukseen (Porter 2001: 148).

Otettaessa huomioon työpaikkojen muuttuminen teollisuusalojen työpaikoista yhä enemmän palvelualoille, on ilmeistä, että työn psykologiset ja emotionaaliset tarpeet ovat kasvaneet merkittävästi. Työn muutoksien seurauksena huomio on keskittynyt yhä enemmän työuupumukseen. (Tsai, Huang & Chan 2009: 443.) Leiter & Maslach (2016: 91) määrittelevät työuupumuksen perustavanlaatuisiksi kriisiksi työn ja työntekijän välillä. Työuupumus on seurausta pitkään jatkuneesta psyykkisestä rasituksesta (Jugdev, Mathur & Cook 2018: 198) ja työstressistä (Kalimo 2000: 5). Työuupumusta pidettiin aluksi sosiaalisena ongelmana, mutta työuupumuksen kenttä on laajentunut kohti

teoreettisia malleja ja empiirisiä tutkimuksia (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 420). Työuupumus nähdään maailmanlaajuisena ilmiönä, erityisesti kehittyneissä maissa (Shirom 2005: 263). Toisaalta jokaisessa maassa tulkinta työuupumuksesta on hieman erilainen. Osassa maista työuupumusta käytetään lääketieteellisenä diagnoosina (Schaufeli, Leiter & Maslach 2009: 204), kun taas Suomessa lääketieteessä työuupumusta ei ole luokiteltu sairaudeksi, vaan se on ilmoitettu ICD-10-tautiluokituksessa Z-koodilla ”Elämäntilanteen hallintaan liittyvät ongelmat”. Työuupumuksen koodi tautiluokituksessa on Z73.0, mutta se ei sellaisenaan riitä sairausloman perusteeksi ja näin ollen työuupumus diagnoosina ei oikeuta sairauslomaan. (Komulainen, Lahtinen & Mäkelä 2012: 338, 182.)

Työuupumusta on tutkittu paljon erityisesti palvelualojen ammattien, kuten sairaanhoitajien ja opettajien näkökulmasta, (Pienaar & Willemse 2008: 1054), mutta iän merkitystä suhteessa työuupumukseen ei ole juurikaan tutkittu (Rožman, Treven, Cancer & Cingula 2017: 59). Aikaisemmin tehtyjen työuupumusten tutkimuksissa ei ole käynyt ilmi, että nuoret uupuisivat enemmän tai yhtä paljon kuin vanhemmat työntekijät. Huolestuttavana voidaan kuitenkin pitää työelämään siirtyvien nuorien jatkuvasti yleistyviä mielenterveysongelmia, vaikka kyseinen ikäryhmä pitäisi olla elinvoimaisimmillaan siirtyessään työelämään. Pihan (2004: 36) mukaan nuoria koskevassa työuupumus –keskustelussa on otettava huomioon nuorten onnellisuuden tavoittelu elämän jokaisella osa-alueella. Itseä ja omaa tekemistä verrataan jatkuvasti muihin, joka sen sijaan voi johtaa uupumiseen ja arjen hallinnan katoamiseen. Nuorten työuupumusta voidaankin Pihan (2004) mukaan pitää nuorten ahneuden ja kuluttavan elämäntyylin tuloksena. Elämäntyyli tulee olla tietynlainen ja odottamiselle ei ole aikaa. Kaikkea pitää saada ja kokea, ja kaikki pitää saada heti. (Piha 2004: 36-38.)

Vuonna 2004 suomalaisista työikäisistä aikuisista jopa 27,9% kärsi jonkinasteisesta työuupumuksesta, ja vakavista työuupumuksen oireista kärsi 2.5%. vuonna 2004. (Ahola, Honkonen, Kalimo, Nykyri, Aromaa, Lönnqvist 2004). Lievällä työuupumuksella tarkoitetaan, että oireita esiintyy kuukausittain. Sen sijaan vakavasta työuupumuksesta kärsivillä oireita ilmenee viikoittain. Vuoden 2011 Terveystieteiden tutkimuksen mukaan suomalaisista työikäisistä naisista 24 % kärsi lievistä työuupumuksesta ja vakava-asteista työuupumus oli kolmella prosentilla. Miesten osalta 23% koki lievää työuupumusta ja sen sijaan vakava-asteista työuupumus oli kahdella prosentilla. Työuupumuksen määrä on kehittynyt suotuisampaan suuntaan vuodesta 2004 vuoteen 2011, mutta silti masennushäiriöiden esiintyvyys on pysynyt samalla tasolla. (Suvisaari, Ahola, Kiviruu, Korkeila, Lindfors, Mattila, Markkula Marttunen,

Partonen, Pena, Pirkola, Saarni, Saarni & Viertiö 2012: 96-97.) Tutkimusten mukaan työuupumus onkin yhteydessä ahdistuneisuuteen ja masennukseen. Työuupumus liittyy aina työhön ja se on tilannekohtaista. Masennuksessa sen sijaan on kyse kokonaisvaltaisesta uupumuksesta, joka on levinnyt jokaiselle elämän osa-alueelle. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 403-404.) Masennuksen taustalla on niin biologisia, psykologisia kuin sosiaalisiaakin riskitekijöitä (Honkonen 2010: 75). Työuupumuksen ja diagnosoidun masennushäiriön yhteyttä selvitettiin Suomessa ensimmäistä kertaa Terveys 2000-tutkimuksessa. Tutkimuksesta kävi ilmi, että noin puolet vakavasta työuupumuksesta kärsivistä henkilöistä kärsi myös masennushäiriöistä. Toisaalta tutkimuksen perusteella kaikki työuupuneet henkilöt eivät täyttäneet masennushäiriöiden kriteerejä. Työuupumus ja masennus eivät siis ole sama asia, mutta kytköksissä toisiinsa. (Honkonen 2010: 75-76.)

Uusimman väestöennusteen mukaan suomalaisten määrä kääntyy laskuun vuonna 2035, mikä johtaa huoltosuhteen heikkenemiseen. Tällä hetkellä suomalaisia kuolee vuosittain enemmän, kuin syntyy (Tilastokeskus 2018). Martimon, Antti-Poikan ja Uitin (2010) mukaan Suomen kansantaloudellisesti merkittävin haaste on epätasapaino eliniän ennusteen nousemisen ja eläkkeelle varhain siirtymisen välillä. Työurien pidentäminen on välttämätöntä heikentyneen huoltosuhteen vuoksi, minkä vuoksi eliniän odotteen pitenemisestä suuri osa tulisi käyttää työntekoon. Haasteena tavoitteen saavuttamisessa on työkyvyttömyyseläkkeiden suuri määrä. (Martimo, Antti-Poika & Uitti 2010: Työterveyslaitos 2010.) Kansaneläkelaitoksen uusimman raportin mukaan nuorten eläkeläisten määrä, 16-39-vuotiaiden, on kasvanut 10 vuodessa 20%. Vuoden 2017 lopussa nuoria työeläkkeen piirissä olevia henkilöitä oli 26 000, mikä tarkoittaa valtiolle kohdistuvina pelkkinä suorina kansaneläkkeen kustannuksina yli 16 miljoonaa euroa vuodessa. Nuorista eläkkeellä olevista kolme neljästä on työkyvyttömyyseläkkeellä. (Kansaneläkelaitos 2018.) Yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy on mielialahäiriöt. Työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärä masennuksesta johtuvista syistä on kaksinkertaistunut 1990-luvun puolivälin jälkeen (Karjalainen & Vainio, Työterveyslaitos 2010: 23). Vuonna 2016, Kelan rekisterin mukaan 25 – 64 –vuotiaista 8% ja yli 65 –vuotiaista henkilöistä 11% oli lunastanut masennuslääkeresepin. Masennusoireet ovat yleistyneet vuodesta 2011 merkittävästi niin naisten kuin miestenkin keskuudessa. Masennusta kokeneiden miesten osuus oli kasvanut kuudesta prosentista yhdeksään prosenttiin. Sen sijaan masennusta kokeneiden naisten osuus oli kasvanut vuodesta 2011 yhdeksästä prosentista 13 prosenttiin. (Koponen, Borodulin, Lundqvist, Sääksjärvi, Koskinen 2018: 87 –88.)

Tutkimuksen aihe on todella ajankohtainen, koska mediassa on jatkuvasti esillä erilaisia kirjoituksia työuupumuksesta ja sen ilmenemisestä. Toisaalta myös väestörakenteen muuttuminen, kovat paineet työelämässä, huoltosuhteen heikkeneminen ja nuorten työntekijöiden eläköityminen on herättänyt mediassa keskustelua. Edellä mainittujen asioiden vuoksi koen Suomen työelämän tulevaisuuden kannalta tärkeäksi tutkia nimenomaan nuorten työuupumusta ja siihen johtavia tekijöitä.

1.2. Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

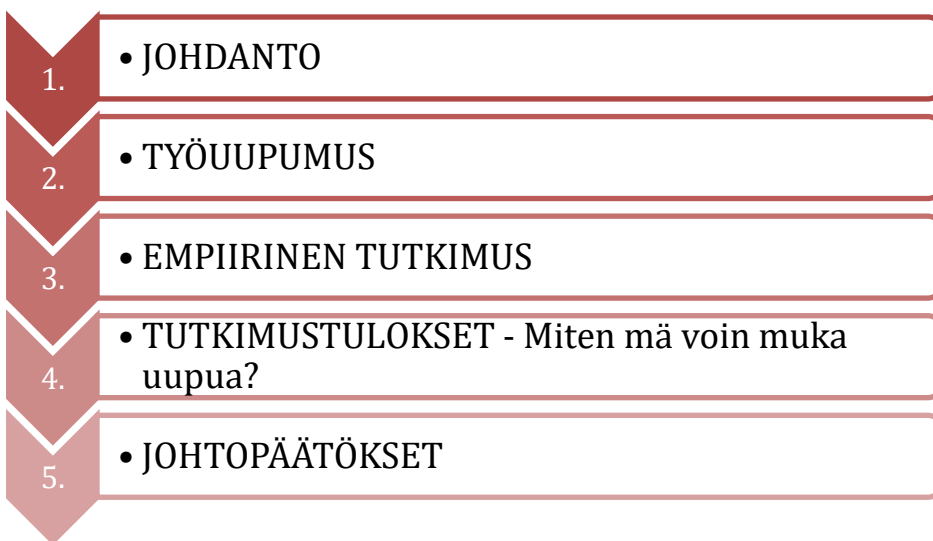
Tässä Pro gradu –tutkielmassa tarkastellaan kuuden y-sukupolvea edustavan naisen työuupumuskertomuksia. Tutkimuksen taustalla on vahva kiinnostus ja huoli siitä, millä keinoin y-sukupolvi pystyy saavuttamaan kaikki heihin kohdistuvat vaatimukset työyhteisön jäsenenä keskellä jatkuvaa muutosta ja painetta. Työn vaatimukset kasvavat, aikapaine on läsnä jatkuvasti, työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy, ja samaan aikaan organisaatioiden kustannukset tulee olla minimissä laadusta tinkimättä. Huoltosuhteen heikkeneminen, eliniän odotteen kasvu, pidemmät työurat ja työkyvyttömyyseläkkeiden suuri määrä, erityisesti mielenterveysongelmista johtuvista syistä, tekevät yhtälöstä erittäin mielenkiintoisen.

Tutkimuksen kohteeksi valikoitui nuori nainen useammasta eri syystä. Ensinäkin edustan itse nuorta naista, jonka vuoksi koen mielenkiintoisena selvittää nuoren naisten kokemuksia ja kerrontaa työuupumuksesta. Erilaiset paineet naisten kaksoisroolista ja sukupuoliroolien eriarvoisuudesta työelämässä toi vielä lisämielenkiintoa tutkimuksen kohderyhmän valintaan. Lisäksi työuupumusta on havaittu olevan enemmän naisilla kuin miehillä. Niin yhteiskunnan, organisaation kun meidän nuorten naistenkin kannalta on tärkeää, että työuupumus pystyttäisiin tunnistamaan ajoissa ja puuttumaan siihen. Tutkimuksen tavoitteena on löytää työuupumuksen syitä ja seurauksia nuorten naisten työntekijöiden työuupumusta koskevissa kertomuksissa. Tutkimuksen tutkimusongelmaa lähestytään seuraavan kysymyksen avulla:

- Miten nuoret naiset sanoittavat työuupumustaan, siihen johtaneita syitä ja seurauksia?

1.3. Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne koostuu viidestä pääluvusta, mitä on havainnollistettu oheisessa kuviossa. Johdanto –kappaleessa lukijalle perustellaan aiheen ja tutkimuksen ajankohtaisuus sekä tärkeys. Lisäksi johdannossa määritellään tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma. Johdantoa seuraa ensimmäinen teoreettinen pääluku, työuupumus. Työuupumusta ilmiönä tarkastellaan laaja-alaisesti teorian osalta niin työn vaatimusten ja voimavarojen -mallin, kolmitahoisen oireyhtymän, työuupumuksen oireiden, altistavien tekijöiden, ehkäisemisen ja seurausten näkökulmista.



Kuvio 1. Tutkimuksen rakenne.

Toinen teoreettinen pääluku, empiirinen tutkimus koostuu kahdesta alaluvusta, kvalitatiivisesta tutkimuksesta ja tutkimuksen kohderyhmän teoreettisesta määrittämisestä. Kvalitatiivinen tutkimus –alaluvussa perustellaan tutkimusmetodin valintaa, tarkastellaan narratiivista tutkimusta ja sen ominaispiirteitä. Tutkimuksen kohderyhmän tarkastelussa sen sijaan käsitellään niin y-sukupolven piirteitä ja arvoja työelämässä kuin naisen roolia työntekijänä. Haastatteluiden perusteella saadut tulokset käydään läpi tutkimustulokset pääluvussa, joka on jaettu seitsemään eri alalukuun. Viimeisenä alalukuna on ”Eevan tarina” narratiivisena tapahtumaketjuna havainnollistamassa työuupumuskertomuksissa tutkittuja narratiiveja eli tarinoita. Tutkimus päätetään Johtopäätökset –lukuun, jossa tiivistetään tutkimuksen kannalta keskeisimmät havainnot vastaamalla tutkimuskysymykseen. Lisäksi tutkimuksen

tuloksia käsitellään käytännön työelämän hyödynnettävyyden osalta kolmen eri näkökulman kautta, jota seuraa tutkimuksen laadun arviointi. Tutkimuksen laadun arvioinnin jälkeen tutkimuksen johtopäätökset pääluku päätetään tulevaisuuden tarkasteluun, jatkotutkimusehdotuksiin.

2. TYÖUUPUMUS

Yleiskielessä työuupumus-, työstressi-, ja masennus –termejä käytetään usein sekaisin. Työstressi on osa jokaisen työntekijän arkea, mutta stressitilan pitkittyessä se voi johtaa työuupumukseen (Schaufeli, Leiter & Maslach 2009). Työperäisen stressin määritelmänä voidaan pitää haitallisten fyysisten ja emotionaalisten reaktioiden syntymistä työpaikalla (Tsai ym. 2009: 443). Työstressiä pidetäänkin työuupumuksen suurimpana riskitekijänä (Yao, Zhao, Gao, An, Wang 2018: 8; Tsai ym. 2009.) Työuupumus voidaan määritellä psykologiseksi oireyhtymäksi, joka on seurausta jatkuvasta työstressistä. Pitkään jatkunut työstressi ilman palautumista voi johtaa työuupumukseen, mikäli tilanteeseen ei tehdä muutoksia tai yksilön voimavaroja ei lisätä. (Honkonen 2010: 75; Hofaidhllaoui, Malik, Swalhi, Frimousse 2014: 80.) Seuraavaksi työuupumusta tullaan käsittelemään työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin (JD-R –malli) kautta, joka alustaa teoriaa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työuupumukseen. JD-R -mallin tarkastelun jälkeen käsitellään tarkemmin työuupumusta –terminä sekä sen osa-alueita. Luvussa tullaan käsittelemään myös työuupumuksen oireita, altistavia tekijöitä, ehkäisyä sekä työuupumuksen seurauksia.

2.1. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli

Työn vaatimukset työelämässä ovat kasvaneet, uusia taitoja ja toimintatapoja täytyy omaksua jatkuvasti, työn tuottavuus ja laatu tulee olla yhä korkeammalla tasolla. Lisäksi aikapaine sekä hektisyys ovat osana arkea. Osaltaan edellä mainitut tekijät ovat vaikuttamassa työuupumuksen ilmenemiseen. (Schaufeli ym. 2009: 210.) JD-R –mallin (The Job Demands-Resources Model) eli työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan työn stressitekijät, kuten jatkuva aikapaine aiheuttavat pitkittynyttä työperäistä stressitilaa eli työuupumusta. Schaufeli & Bakker (2004: 293) mukaan työuupumus onkin ennakoitavissa työn vaatimuksista ja voimavarojen puutteesta. JD- R -mallin taustalla on ajatus siitä, että jokaisessa työssä on omat riskitekijänsä, jotka ovat yhteydessä työstressiin. (Bakker & Demerouti 2007: 312-315.) Seuraavaksi tullaan käsittelemään JD –R –mallia erityisesti työuupumuksen näkökulmasta.

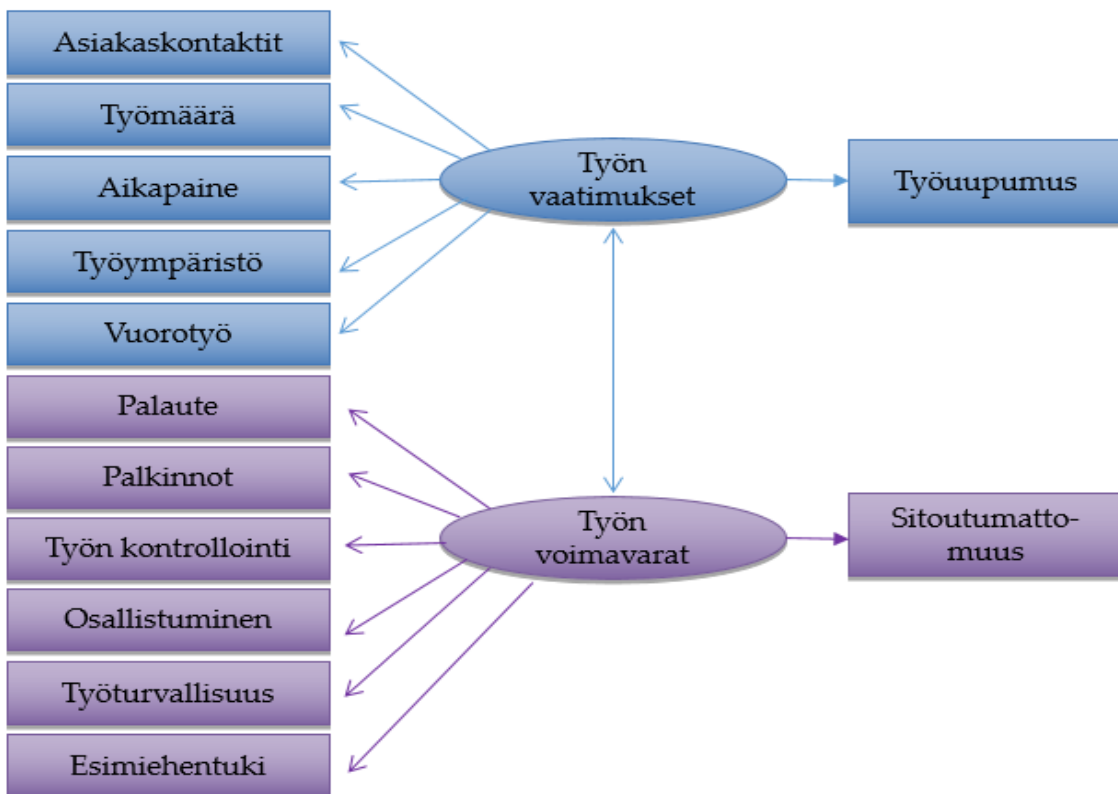
JD-R –mallissa työolot on jaettu työn vaatimuksiin sekä työn voimavaroihin. Työuupumuksen kontekstissa työn vaatimusten vaikutukset ovat yhdistetty erityisesti

työuupumukseen. Sen sijaan työn voimavarojen puute on liitetty sitoutumattomuuteen. Demeroutin ym. (2001: 501-502) mukaan työuupumuksen kehittämisessä ammatilla ei ole merkitystä, koska kyse on tilanteesta, jossa työn vaatimukset ovat liian korkeat työn voimavaroihin nähden. (Demerouti ym. 2001: 501-502; Honkonen 2010: 76.) Työn vaatimusten ollessa korkealla tasolla, erityisesti velvollisuudentunne altistaa työuupumukselle (Honkonen 2010: 76). Työn vaatimusten ja voimavarojen epäsuhta johtaa työntekijän energian laskuun ja motivaation heikentymiseen. Työn vaatimuksilla (job demands) tarkoitetaan työhön liittyviä fyysisiä, sosiaalisia tai organisatorisia näkökulmia, mitkä vaativat jatkuvaa fyysistä tai mentaalista työtä. Jones & Fletcher (2003) määrittelevät työn vaatimukset ympäristössä oleviksi ärsykkeiksi, jotka vaativat huomiota ja vastauksia. Yksinkertaistettuna työn vaatimukset ovat asioita, joita työntekijän odotetaan hoitavan (Jones & Fletcher 2003).

Työn vaatimukset on jaoteltu JD-R -mallissa viiteen osaan; työmäärään (physical workload), aikapaineeseen (time pressure), asiakaskontaktien määrä (recipient contact), työympäristöön (physical environment) ja vuorotyöhön (shift work). Mallin mukaan työn vaatimuksien epätasapaino voi johtaa työuupumukseen, kun työn vaatimukset ovat suuremmat kuin työn voimavarat. (Demerouti ym. 2001: 501-502; Crawford, Lepine & Rich 2010: 836.) Työn vaatimusten mittaamisessa pyritään tarkastelemaan, miten psykologiset stressitekijät liittyvät työn suoritukseen, odottamattomiin työtehtäviin ja työssä tuleviin henkilökohtaisiin konflikteihin. Stressitekijänä voidaan pitää esimerkiksi pelkoa työttömyydestä tai ammattiin liittyvistä uraongelmista, mitkä voivat myötävaikuttaa mittauksessa (Karasek 1979: 291).

Työn voimavaroilla on todettu olevan yleisesti työuupumukselta suojaava rooli (Bakker ym. 2007). Crawfordin ym. (2010: 837) mukaan yksilöt, joilla on työssä voimavaroja pystyvät helpommin toimimaan työn vaatimusten mukaisesti. Työn voimavarat koostuvat JD-R -mallin mukaan palautteesta (feedback), palkitsemisesta (rewards), työn kontrolloinnista (job control), osallistumisesta (participation), työturvallisuudesta (job security) ja esimiehen tuesta (supervisor support) (Demerouti, Nachr einer, Bakker & Schaufeli 2001: 501). Chen & Chen (2018: 787) tekemän tutkimuksen mukaan työn voimavaratekijöistä esimiehen tuki koettiin merkittävimpänä. Rožman ym. (2017) mukaan esimiehillä on tärkeä rooli työntekijöiden työmäärän kontrolloinnissa ja tarpeen tullen työmäärän vähentämisessä. Lisäksi esimiehen tulee ottaa huomioon työntekijöiden ikä ja monimuotoisuus. (Rožman ym. 2017: 59.) Myöhemmin tehdyssä tutkimuksessa työn voimavarat on jaettu työn autonomiaan, palautteenantoon, mahdollisuuksiin kehittyä, palkintoihin ja huomionosoituksiin, tukeen, työn vaihtelevuuteen ja työroolin

sopivuuteen (Crawford ym. 2010: 842). Voimavarojen avulla työntekijä pystyy saavuttamaan tavoitteet työssään, vähentämään työn vaatimuksiin kohdistuvia niin psykologisia kuin fysiologisiakin kustannuksia sekä kasvattamaan omia haluja kehittyä työssään. (Demerouti ym. 2001: 501.) Työn voimavarojen puuttumisesta voi seurata vetäytymistä. Seuraavan kuvion avulla on pyritty havainnollistamaan JD-R –mallin osaluokkia sekä syy-seuraussuhteita.



Kuvio 2. Mukailleen JD-R –mallia työuupumuksen näkökulmasta. (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli 2001: 502.)

JD-R –malli työuupumuksen osalta käsittää kaksi prosessia, energian ehtymisen poluksi kutsutun prosessin ja motivaatioprosessin. Energian ehtymisen prosessissa työn vaatimustekijät ovat liian korkeat, mitkä sen sijaan johtavat työntekijän jatkuvaan rasitukseen ja voimavarojen ehtymiseen. Jatkuvasti korkeat työn vaatimustekijät johtavat lopulta työuupumukseen. Motivaatioprosessissa voimavarojen puute on esteenä tehokkaaseen työntekoon ja kasvattaa mentaalista vetäytymistä. Pitkän aikavälin näkökulmasta vetäytymisellä on vaikutusta sitoutumattomuuteen työtä kohtaan. (Demerouti ym. 2001: 502; Schaufeli ym. 2004: 296.) Honkasen (2010: 76) mukaan

työuupumus on seurausta pitkään jatkuneesta liian korkeiden tavoitteiden tavoittelemisesta ilman riittäviä voimavaroja.

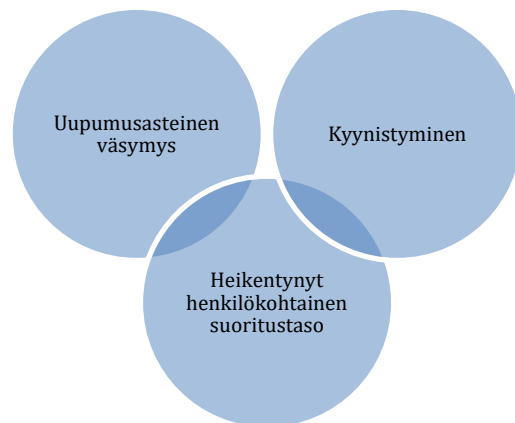
2.2. Työuupumus käsitteenä ja kolmitahoisena oireyhtymänä

Alun perin työuupumuksen, *burnout* -käsite on lanseerattu psykologian tutkijan, Herbert Freudenbergerin toimesta artikkelissa Staff burn-out (1974). Työuupumusta ilmiönä on tutkittu 1970-luvulta saakka, mikä johti termin *burnout* käytön yleistymiseen ja uusien tutkimusten tekoon. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 400). Aluksi tutkimuksen kohteena olivat erityisesti sosiaalihuoltoon liittyvät ammattiryhmät, kuten sairaanhoitajat ja sosiaalityöntekijät sekä opettajat. (Schaufeli & Enzmann 1998: 2-3; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 399; Ganster & Schaubroeck 1991: 239; Cordes & Dougherty 1993: 643.) Työuupumuksen tutkimuksen yleistymisen oli seurausta asiakkaiden vaatimuksesta saada parempaa palvelua, hoitoa ja empatiaa. Toisaalta työntekijät eivät saaneet antamastaan ponnistelustaan kiitosta, mikä johti uupumukseen ja arvostuksen puutteeseen. (Schaufeli ym. 2009: 208-209.) Tutkimus on aloitettu edellä mainituista ammattiryhmistä, koska ajateltiin, että palveluammateissa työuupumusta pidettiin yleisenä johtuen jatkuvasta tiiviistä vuorovaikutuksesta ”asiakkaiden” kanssa (Cordes ym. 1993: 628). Nykyään työuupumusta on jokaisessa ammattiryhmässä, tosin se on yleisempää terveydenhuollon työntekijöillä (Guveli, Anuk, Oflaz, Guveli, Yildimir, Ozkan & Ozkan 2015: 926). Työuupumus on alun perin esitetty psykologisena ilmiönä. Työuupumuksen tutkimukseen, erityisesti tutkimuksen alkuvaiheessa, ovat merkittävästi vaikuttaneet kliinisen- ja sosiaalipsykologian näkökulmat. Kliinisen psykologian näkökulmasta keskiössä olivat erityisesti työuupumuksen oireet sekä mielenterveyden ongelmiin vaikuttavat asiat. Sen sijaan sosiaalipsykologian näkökulmasta työuupumuksen tutkimuksessa keskityttiin palveluammattien osalta palveluntarjoajan ja vastaanottajan tilannekohtaiseen kontekstiin. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 400.) Aluksi työuupumusta ei tutkittu niinkään yksilön stressireaktiona, vaan pikemminkin yksilön relaationa suhteessa työpaikkaan. Kyseinen ihmisten välinen näkökulma keskittyi erityisesti yksilöiden tunteisiin, motivaatiotekijöihin ja arvoihin. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 400.)

Työuupumus on kroonisen ahdistuksen muoto, joka on seurausta pitkään jatkuneesta todella stressaavasta ja turhauttavasta työympäristöstä (Schaufeli ym. 2009: 214; Shirom 2005: 263; Maslach, Schaudeli & Marek 1993: 15) tai työpahoinvoinnista (Sonnentag

2015: 537). Sen sijaan Pienaar & Willemse (2008: 1054) mukaan työuupumus voidaan ajatella pohjimmiltaan olevan käsitys työvoiman ja palkan epätasapainosta ja siitä, että tunnustusta ja tukea työstä saa vähemmän kuin työntekijä työstään odottaa saavansa.

Työuupumuksen *burnout* tunnetuimpana ja käytetyimpänä määritelmänä voidaan pitää Maslach ja Jackson (1981) kehittämää kolmeulotteista mallia. Työuupumus on syndrooma, joka koostuu tunneperäisestä uupumuksesta (emotional exhaustion), depersonalisaatiosta (depersonalization) ja heikentyneestä henkilökohtaisesta suoritustehosta (reduced personal accomplishment). (Maslach ym. 1981; Pines & Maslach 1980; Moyer, Aziz & Wuench 2017: 215; Leiter & Maslach 2016: 89.) Suomenkielisinä vastineina termeille on vakiintunut; uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen (Hakanen 2004: 42). Schaufelin & Bakkerin (2004: 293) mukaan työuupumus ja työn imu voidaan nähdä toistensa vastakohtina. Maslach & Leiter (1997: 34) mukaan työuupumuksen kolme osaluuetta voidaan kääntää työnimiksi muuttamalla uupumusasteinen väsymys energiaksi (energy); kyynisyys osallistumiseksi (involvement) ja tehottomuus tehokkuudeksi (efficacy). (Schaufeli ym. 2004: 293.) Oheisessa kuviossa on havainnollistettu työuupumusta kolmitahoisena oireyhtymänä.



Kuvio 3. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä. (Maslach ym. 1981.)

Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan henkilökohtaisten voimavarojen loppuun kuluttamista, jossa edes lepo ei auta voimavarojen takaisin saamisessa. Uupumusasteinen väsymys esiintyy myös turhautumisena ja hermostuneisuutena, kun ei pysty antamaan itsestään enää samalla tavalla työssään kuin aikaisemmin. Depersonalisaatiossa,

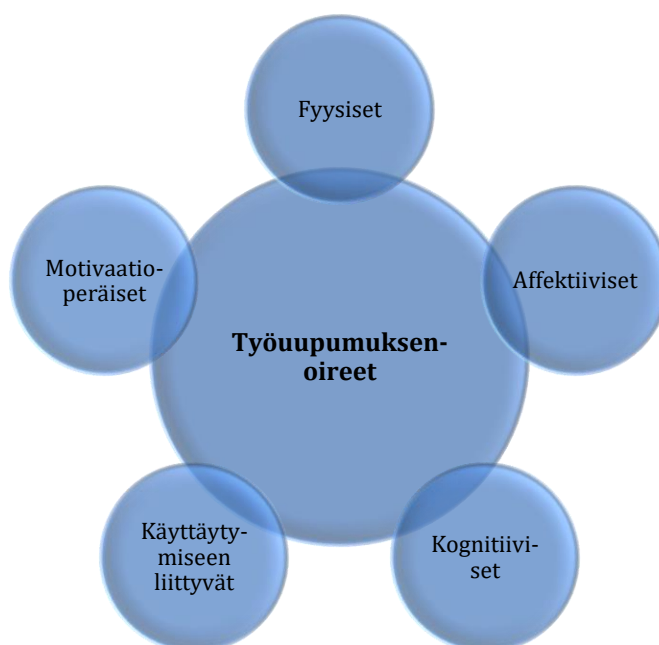
kyynistymisessä on kyse tilasta, jossa uupunut henkilö käyttäytyy asiakkaita, työkavereita tai koko organisaatiota kohtaan epätasa-arvoisesti, ja kohtelee henkilöitä kuin persoonattomina kohteina, objekteina. Kyynisyydellä tarkoitetaan välittämättömyyden tunnetta työtä kohtaan ja työn mielekkyyden katoamista. Töissä tehdään ainoastaan pakolliset tehtävät ja työ ajatellaan suoritteena. Kolmannen osa-alueen, heikentyneen henkilökohtaisen suoritustehon taustalla henkilö kokee itseään kohtaan negatiivisia tunteita ja tyytymättömyyttä niin omien kykyjen kuin taitojenkin osalta. (Maslach & Jackson 1981; Cordes ym. 1993: 623; Leiter ym. 2016: 89; Maslach & Leiter 1997.) Työuupumuksen kolmen osa-alueen osalta uupumusta ja kyynisyyttä pidetään ratkaisevimpina tekijöinä työuupumuksessa (Maslach ym. 2001; Shirom 2005).

Työuupumuksen kolmen osa-alueen osalta uupumusasteista väsymystä (emotionaalinen ja fyysinen väsymys) pidetään usein työuupumuksen tärkeimpänä elementtinä (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001). Myöhemmin Leiter ym. (2016: 90) näkevät edellä mainitun näkemyksen ongelmallisena. Työuupumuksessa ei ole kyse ainoastaan uupumusasteisesta väsymystä esimerkiksi pitkään jatkuneesta korkeasta työmäärästä, vaan myös psykologisen yhteyden katoamisesta työtä kohtaan. Psykologinen yhteys ilmenee yksilön motivaation katoamisena ja identiteetin muuttumisena työtä kohtaan. Työuupumus ilmenee myös tyytymättömyytenä työhönsä sekä kriisinä yksilön ja työn välillä, kun yksilö ei pysty suoriutumaan häneen kohdistuvista odotuksista. Tutkimuksen mukaan, Leiter ym. (2016: 99) haastaakin näkemyksen siitä, että uupumusasteista väsymystä voitaisiin pitää tärkeimpänä työuupumuksen osa-alueena. Tutkimuksessa kävikin ilmi, että korkea kyynisyyden aste on merkittävämpää negatiivisena aspektina työuupumuksen kokemuksen osalta kuin pelkkä uupumusasteinen väsymys. Tutkijat ehdottavatkin, että jatkossa työuupumusta tulisi tarkastella erilaisten ryhmien ja niissä esiintyvien ongelmien osalta, koska selvästikään ei ole olemassa yhtä mallia, joka sopisi kaikille. (Leiter ym. 2016: 99.)

2.3. Työuupumuksen oireet yksilötasolla

Työuupumuksen oireiden määrittäminen ei ole yksiselitteisiä, koska yksilön oireet voivat olla kehittyneet pitkältä ajalta. Toppinen-Tanner, Kalimo & Mutanen (2002: 564) tutkimuksen mukaan työuupumusta onkin esiintynyt yksilöillä pitkittäistutkimuksessa jopa kahdeksan vuoden ajan. Näin ollen oireet ovat saattaneet kehittyä jo aiemmin, eikä ainoastaan tämän hetkisessä työpaikassa työskentelyn aikana. (Toppinen-Tanner ym.

2002: 564.) Työuupumuksen oireita voidaan tarkastella niin yksilön, ihmissuhteiden kuin organisaationkin näkökulmasta (Schaufeli & Enzmann 1998: 20-22). Oireiden jaottelutapoja on monia, (Honkanen 2010: 76; Maslach 1996; Rožman ym. 2017: 5) mutta tässä tutkielmassa oireita tarkastellaan viiden eri osa-alueen kautta, erityisesti yksilön näkökulmasta. Työuupumuksen oireet yksilötasolla voidaan jakaa fyysisiin, affektiivisiin, kognitiivisiin, käyttäytymisperäisiin ja motivaatioperäisiin oireisiin. (Schaufeli & Enzmann 1998: 20-22.) Oireita havainnollistetaan seuraavan kuvion avulla.



Kuvio 4. Työuupumuksen oireet. (mukailten Schaufeli & Enzmann 1998.)

Usein työuupumuksen ensimmäisenä oireena pidetään **fyysistä** oiretta, uupumusasteista väsymystä (Honkanen 2010: 76; Maslach 1996; Maslach, Schaufeli & Marek 1993: 15), joka ilmenee yllirasittuneisuuden tuntemuksina, väsymyksenä ja uupumuksena. Uupumuksen lisäksi muita fyysisiä oireita ovat esimerkiksi nukkumisongelmat, ruuansulatushäiriöt, pään- ja niskansärky (Rožman, Treven & Cingula 2018: 5; Rožman ym. 2017: 51). Lisäksi pahoinvointisuus, ruokahaluttomuus ja verenpaineen nousu ovat työuupumuksen fyysisiä oireita. Fyysisesti sängystä nouseminen ja töihin lähteminen saattavat tuntua mahdottomilta tehtäviltä. (Schaufeli & Enzmann 1998: 20-22.) Useimmiten fyysisiä oireita, kuten erilaisia särkyjä, esiintyy enemmän vanhemmilla työntekijöillä (50 – 65 –vuotiailla), verrattuna nuoriin työntekijöihin (18 – 49 –vuotiailla).

Sen sijaan nuorilla työntekijöillä väsymyksen ja uupumuksen tuntemukset ovat yleisempiä, ja monesti unirytmii on sekaisin. (Rožman ym. 2018: 5.)

Affektiivisia eli tunneperäisiä oireita ovat esimerkiksi ahdistuneisuuden, jännittyneisyyden, itkuisuuden, vaihtelevien mielialojen ja apean olotilan tuntemukset. Lisäksi oireina ovat tylsistyminen, motivaation puute ja rauhattomuuden tuntemukset (Rožman ym. 2017: 5; Piha 2004: 9). Keskimäärin nuoret työntekijät ovat jännittyneempiä ja rauhattomampia kuin vanhemmat työntekijät. (Rožman ym. 2017: 51.) Useimmiten mielialat saattavatkin olla hetkessä positiivisia ja toisaalta vaihtua todella nopeasti apeiksi ja negatiivisiksi. Tunteiden kontrolli on vaikeaa, koska työntekijä on pitkään käyttänyt energiaa liian paljon voimavaroihin nähden. (Schaufeli & Enzmann 1998: 20-22.)

Kognitiivisia oireita sen sijaan ovat esimerkiksi avuttomuuden ja riittämättömyyden tunteet sekä vaikeus selvittää moniosaisista tehtävistä. Monesti kognitiiviset oireet ilmenevät työn menettäessä merkityksen, josta seuraa huonommuuden tunnetta yksilölle, kun ei pystykään selviytymään työstä sillä tavoin, kun ennen on pystynyt. Keskittymiskyky työhön on myös useimmiten heikkoa ja asioiden muistaminen heikentyy. Huono muistisuus ilmenee erilaisten pienten asioiden unohtamisena, kuten palaverin ajankohdan unohtamisena. Päätösten teko osoittautuu hankalammaksi kuin ennen, ja vaihtoehtoja saatetaan helposti pitää mustavalkoisina. (Schaufeli & Enzmann 1998: 20-22, 25-26; Piha 2004: 9.) Henkilökohtaisen suoritusasteen lasku sen sijaan näkyy yksilön kykenemättömyytenä saavuttaa annetut tavoitteet ja tehtävät. (Maslach 1996.) Työuupuneella yksilöllä usein hämärtyy käsitys omasta osaamisesta ja aikaansaamisesta. Usein asenteet omaa työtä kohtaan muuttuvat, työ koetaan merkityksettömänä, oma ammatillinen identiteetti heikentyy ja työn ilo katoaa (Honkanen 2010: 76; Piha 2004: 9; Maslach, Schaufeli & Marek 1993: 15).

Käyttäytymiseen liittyvät oireet ilmenevät keskittymiskyvyn heikkenemisenä. Toisaalta eri vaihtoehtojen punnitseminen tuntuu vaikealta ja päätökset asioista tehdään impulsiivisesti. Työuupumuksen oireet saattavat ilmetä myös aggressiivisena käyttäytymisenä, kuten ovien paiskomisena tai äänen korottumisena, yksilön normaalista poikkeavana käyttäytymisenä. Usein työuupunut työntekijä käyttäytyy muita kohtaan kyynisesti, mikä saattaa johtaa konflikteihin. (Schaufeli & Enzmann 1998: 26-29.) Välinpitämätön asenne työtä kohtaan sekä työn mielenkiinnon ja -merkityksen katoaminen sen sijaan ovat oireita kyynistymisestä (Maslach 1996; Rožman ym. 2017: 5.) **Motivaatioperäisiä** oireita ovat esimerkiksi työinnon katoaminen, pettymykset,

tylsistyminen ja lannistuminen. Motivaatio työtä kohtaan on usein kadonnut ja kiinnostus työtä kohtaan on matalalla tasolla. (Schaufeli & Enzmann 1998: 20-22, 26-29.)

Ruotsissa työuupumus on vakiintunut lääketieteelliseksi diagnoosiksi (utmattningssyndrom). ICD-10 –koodilla ilmaistuna työuupumuksesta käytetään koodia F43.8. Ruotsissa työuupumus –diagnoosin kriteerit ovat:

- Yli kaksi viikkoa jatkuneet fysiologiset tai mentaalisia työuupumuksen oireet
- Olennaisen psykologisen energian puute
- Oireina: vaikeus keskittyä, stressisietokyvyn heikkeneminen, ärtyisyys ja tunteiden heilahtelevuus, uniongelmat, lihaskivut, huimaus ja sydämentykytys

Diagnoosin määrittämisessä on tärkeää, että edellä mainitut oireet ilmenevät päivittäin vähintään kahden viikon ajan. Oireet eivät saa olla yhteydessä muihin psykiatrisiin diagnooseihin, päihteiden käyttöön tai lääketieteellisiin diagnooseihin. (Shuffeli ym. 2009: 213-214.) Tuunainen, Akila & Räisänen (2011: 1141) ehdottavatkin, että Ruotsissa käytössä oleva diagnoosi ja kriteeristö voisi olla tarpeellinen myös Suomessa, jotta olemassa olevia käytäntöjä pystyttäisiin yhdenmukaistamaan ja löytämään työuupumuksen oireista kärsivät yksilöt paremmin. Toisaalta vaarana saattaisi olla työuupumus –diagnoosin käyttö liian kevyin perustein. (Tuunainen ym. 2011: 1141.)

Honkasen (2010: 76) mukaan työuupumuksen arviointiin vaaditaan kattava kliininen tutkimus, haastattelu ja työolosuhteiden selvittämistä (Honkanen 2010: 76). Työuupumuksen arvioinnin tukena voidaan käyttää Maslach, Jacksonin ja Leiterin (1986) kehittämää Maslach Burnout Inventory (MBI) mittaria, joka mittaa työuupumusta työuupumuksen kolmen osa-alueen kautta. MBI –mittari on nykyään yleisin maailmanlaajuisesti käytetty ja parhaiten validoitu mittari työuupumukselle (Schaufeli ym. 2009: 214; Schaufeli ym. 1998: 7). Alun perin mittari kehitettiin sosiaalihuollon ammattien osalta työuupumuksen mittaamiseen (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 401). Mittarin avulla mitataan nimenomaan henkilökohtaisia kokemuksia tuntemuksista. Kysymyksiä testissä on yhteensä 21. Kysymykset ovat aina asetettu minä –muotoon. Vastaukset annetaan seitsemänportaisen, likertin asteikon muodossa. (Maslach, Jackson & Leiter 1986: 193-194.)

2.4. Työuupumukselle altistavat tekijät

Työuupumusta voidaan pitää uhkana kaikille työntekijöille, koska työuupumukseen vaikuttavat tekijät ovat monenlaisia ja yleisiä (Springer & Oleksa 2017: 19). Toisaalta tutkimusten osalta on käynyt ilmi, että työuupumusta on erityisesti ammattiryhmillä, jotka tekevät jatkuvasti yhteistyötä niin asiakkaiden, potilaiden kuin alaistenkin kanssa (Schaufeli ym. 2009). Terveys 2000 –tutkimuksen tulosten perusteella työuupumuksella nähtiin olevan yhteys koulutustasoon, työkokemuksen, ammattiasemaan, työsuhteeseen, toimialaan ja työtunteihin. (Ahola ym. 2004). Työn ominaisuuksilla sekä yksilön ominaisuuksilla on vaikutusta työuupumukseen (Honkonen 2010: 75-76). Seuraavaksi työuupumukselle altistavia tekijöitä tullaan käsittelemään niin persoonallisuuden, demografisten tekijöiden, kuin työolojenkin näkökulmasta.

2.4.1. Persoonallisuus

Persoonallisuuspiirteiden ja työuupumuksen välisessä tutkimuksessa on käynyt ilmi, että itsetunto, luottamus omiin kykyihin, sisäinen hallintakäsitys ja yksilön henkinen tasapaino ovat yhteydessä yksilön suoritustasoon ja sitä kautta työuupumukseen (Alarcon, Eschleman & Bowling 2009: 255). Työuupumus on yleisempää yksilöillä, joilla sisäinen hallintakäsitys (internal locus of control) on korkea, kuin yksilöillä, joilla ulkoinen hallintakäsitys (external locus of control) on korkea. Käytännössä henkilöt, joilla sisäinen hallintakäsitys on korkea uskovat, että he kykenevät hallitsemaan itseensä vaikuttavia tapahtumia. Sen sijaan ulkoisen hallintakäsityksen omaavat henkilöt uskovat omalla toiminnallaan ja pyrkimyksillensä olevan vaikutusta muihin. (Maslach ym. 2001: 410.)

Neuroottisuudella on tutkimusten mukaan selkeä yhteys työuupumuksen kanssa (Maslach ym. 2001: 410; Louw 2014: 8). Neurotismiin kuuluu taipumus ahdistukseen, vihamielisyyteen, masennukseen, itsetietoisuuteen ja herkkyyteen. Neuroottiset henkilöt ovat emotionaalisesti epävakaita ja alttiita psyykkiselle ahdistukselle. Työuupumukseen altistavia persoonallisuus tekijöitä ovat myös yksilöllinen toiminta, kuten jatkuva kilpaileminen, aikapaineinen elämäntyyli, vihamielisyys ja liiallinen tarve kontrolloida. Lisäksi yksilöt, jotka ajattelevat enemmän tunteella kuin järjellä, ovat alttiimpia työuupumukselle, erityisesti kyynisyydelle. Tutkimuksen mukaan neuroottisuudella on selkeä yhteys tunneperäisen väsymyksen ja kyynisyyden kanssa. Sen sijaan

neuroottisuudella ei ole vaikutusta työuupumuksen kolmannen osa-alueen, tehottomuuden kanssa. (Maslach ym. 2001: 410.)

Ekstroverttiydellä ei nähty olevan yhteyttä emotionaalisen uupumuksen ja kyynisyyden kanssa, mutta ekstroverttiydellä oli positiivista vaikutusta ammatilliseen tehokkuuteen. Ammatillisen tehokkuuden positiivista vaikutusta voidaan selittää optimisella ajatustavalla. Positiivisia vaikutuksia ammatillisen tehokkuuden osalta löytyy myös henkilöiden osalta, jotka ovat avoimia uuden kokeilemiselle, suostuvaisia tai tunnollisia työntekijöitä. (Morgan & De Bruin 2010: 187-188; Louw 2014: 9.) Swalhi, Frimousse (2014: 80) tutkimuksen mukaan työntekijöillä, jotka ovat todella joustavia, on suurempi riski uupumukselle. Todella joustavat työntekijät voivat haluta tehdä enemmän töitä verrattuna työn vaatimukseen, koska haluavat lisää tietoa ja kehittää omia taitojaan. Tutkimusten mukaan työnarkomaanilla on korkeampi riski työuupumukseen (Moyer ym. 2017: 224; Clark ym. 2016: 1836). Työnarkomaanilla riskitekijöinä ovat uniongelmat sekä sairastuminen sydän- ja verisuonitauteihin (Clark ym. 2016: 239). Masennukselle alttiit yksilöt ovat myös alttiimpia työuupumukselle. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 404).

2.4.2. Demografiset tekijät

Demografisilla tekijöillä tarkoitetaan sukupuolta, ikää, siviilisäätystä ja koulutustasoa. Tutkimuksissa demografisten tekijöiden suhde työuupumukseen on ilmennyt melko vaihtelevana (Toppinen-Tanner 2011: 31; Ahola 2007: 20). Terveys 2000 –tutkimusten mukaan sukupuolella ei ole suurta vaikutusta työuupumukseen. Toisaalta pieniä eroja sukupuolten välillä on tutkimuksissa havaittu; miehet tuntevat enemmän kyynisyyttä, kun taas naisten osalta uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen kolmen osa-alueen osalta yleisempää. (Ahola 2007: 55.) Yao:n (2018: 3) sairaanhoitajiin kohdistuvan tutkimusten mukaan miehillä todettiin olevan enemmän työuupumusta kuin naisilla. Toisaalta Mosadeghradin (2014: 213) tekemän tutkimuksen mukaan naissairaanhoitajat kokivat enemmän työstressiä kuin mieskollegansa. Tulosta on selitetty sillä, että naisilla on runsaasti vastuuta niin töissä kuin kotonakin.

Maslachin, Schaufelin ja Leiterin (2001) mukaan iällä on vaikutusta työuupumukseen altistavana tekijänä. Suomen Terveys 2000 –tutkimuksen mukaan työuupumus lisääntyy iän myötä, ja 55-64 –vuotiaiden ikäryhmässä työuupumusta koettiin enemmän verrattuna

nuorempiin työntekijöihin. Tutkimuksessa kävi ilmi, että erityisesti naisilla työuupumus leiytyi iän myötä, toisin kuin miesten osalta. (Ahola 2004, 2007: 55.)

Brewer & Shapard (2004: 116) meta-analyysin mukaan nuoret työntekijät kokevat enemmän työuupumusta vanhempiin työntekijöihin verrattuna. Työuupumukselle alttiimpia ovat työntekijät, jotka työskentelevät työssä tai työkentällä lyhyempiä ajanjaksoja. Rožman ym. (2017: 57) mukaan nuoret työntekijät (tutkimuksessa 18 – 49 – vuotiaat) kärsivät usein työn ja vapaa-ajan epätasapainosta. Useimmiten seurauksena epätasapainosta on stressin tai epäonnistumisen tuntemukset, pyrkiessään suorittamaan vaaditut työtehtävät epärealistisessa aikataulussa. Nuorten työntekijöiden keskuudessa jännittyneisyys työpaikalla ja työtehtäviä kohtaan on yleistä, mikä johtuu osaltaan työkokemuksen puutteesta. Nuorten työntekijöiden keskuudessa työkokemuksen puute sen sijaan johtaa lisäkuormitukseen aiheuttaen oireita työuupumuksesta. (Rožman ym. 2017: 57-58.) Mosadeghrad (2014: 235) sairaanhoitajiin kohdistuvan tutkimuksen mukaan nuoret sairaanhoitajat (31-40 -vuotiaat) kokivat enemmän työstressiä vanhempiin työntekijöihin verrattuna. Toisaalta tutkimuksessa kävi myös ilmi, että työkokemus vaikuttaa työstressin määrään. Nuoremmat työntekijät, joilla oli vähän aikaisempaa työkokemusta, kokivat enemmän työstressiä, kuin vanhemmat työntekijät. (Mosadeghrad 2014: 231 – 235.) Nuorilla työntekijöillä työuupumuksen koettu määrä on suurempi verraten 30 – 40 –vuotiaisiin henkilöihin. Nuorilla työkokemuksen määrä saattaa olla vähäinen, jonka vuoksi työuupumuksen riski on suurempi uran alkuvaiheessa. (Maslach, Schaufel & Leiter 2001: 409 – 410.)

Matin, Nader & Anvari (2012) mukaan milleniianit voivat helposti irtisanoutua työstä, jossa he kokevat tyytymättömyyttä. Irtisanoutuminen voi tapahtua työkokemuksen puutteesta, vaikka samaan aikaan työmahdollisuuksia muuten olisi vähän tarjolla. Shragayn & Tzinerin (2011) mukaan milleniaaneilla työvoimana saattaa olla pienempi sietokyky työtä kohtaan, jossa stressitaso on jatkuvasti korkealla tasolla. Sukupolvien väliset identiteetit vaikuttavat työpaikka-asenteisiin ja toimintaan, millä sen sijaan on vaikutusta työuupumuksen ja liikevaihdon tasoon (Chieh Lu & Gursoy: 2016).

Siviilisäädylly on myös nähty olevan vaikutusta työuupumuksen altistavana tekijänä. Työuupumukselle alttiimpia ovat henkilöt, jotka eivät ole naimisissa (Ahola 2007: 58). Lisäksi naimattomat henkilöt kokevat enemmän työuupumusta, kuin eronneet henkilöt. (Mosadeghrad 2014: 231-235; Maslach ym. 2001: 410-411; Yao ym. 2018: 3, 8.) Koulutuksen osalta tutkimukset ovat olleet hieman eriäviä. Aholan (2007: 57) tutkimuksen mukaan työuupumusta esiintyi enemmän manuaalista työtä tekevillä

henkilöillä verrattuna yrittäjiin tai ei manuaalista työtä tekeviin henkilöihin. Sen sijaan Maslach ym. ja Yao:n tutkimuksissa selvisi, että korkeamman koulutuksen omaavilla henkilöillä työuupumusta on havaittu olevan enemmän kuin vähän koulutetuilla työntekijöillä. Työuupumus korkeasti koulutetuilla voi johtua työssä saadusta suuremmasta vastuusta, korkeammasta stressistä tai esimerkiksi korkeammista odotuksista työtä kohtaan. (Maslach ym. 2001: 410-411; Yao ym. 2018: 3, 8.)

2.4.3. Työolot

Työuupumusta pidetään seurauksena stressaavista työoloista, (Maslach ym. 2001) roolien epäselvyydestä ja ristiriidoista, työkokemuksen puutteesta (Maaroufi, Rzeigui, Ayari & Abid 2015: 34), arvostuksen puutteesta ja roolin ylikuormituksesta. Työntekijät, jotka kokevat useasti edellä mainittuja oireita, raportoivat myös useimmin työuupumuksesta. (Cordes ym. 1993: 628; Toppinen-Tanner ym. 2002: 565-566; Korman 2010: 24; Mosadeghrad 2014: 235; Omrane, Kammoun & Seaman 2018: 31.) Työuupumus on yleisempää niiden työntekijöiden osalta, jotka työskentelevät yli 55 tuntia viikossa (Kalimo 2000: 5).

Organisaation toimintatavoilla nähdään olevan suurin vaikutus työstressiin ja sitä kautta työuupumukseen. Organisaation rakenteelliset muutokset, kuten uudelleenjärjestely, työntekijöiden vähentäminen, toimintamallien muutokset vaikuttavat työntekijöiden päivittäiseen työn luonteeseen. Rakenteellisten muutosten kautta työntekijöitä saatetaan lomauttaa tai uudelleensijoittaa, mikä saattaa sen sijaan johtaa korkeampiin vaatimuksiin työssä, aikapaineeseen ja rooli konflikteihin, mitkä välillisesti ovat työuupumukselle altistavia tekijöitä. (Mosadeghrad 2014: 234.) Kalimon (2000: 5) tekemän tutkimuksen mukaan työuupumuksen riski oli kaksinkertainen niissä organisaatioissa, joissa työntekijöitä oli lomautettu, mutta joiden tilalle ei oltu palkattu sijaisia. Organisaatioissa, joissa irtisanomisuhka oli jatkuvasti läsnä, työuupumus oli yhä voimakkaampaa työntekijöiden keskuudessa. Sablonnière, Tougas & Debrosse (2012: 783) tutkimuksen mukaan negatiiviset, nopeat, ja radikaalit organisaatiomuutokset vaikuttavat työntekijöiden psykologisiin reaktioihin ja lopulta voivat johtaa työuupumuksen oireisiin. Cordesin ja Doughertyn (1993) mukaan työuupumus hankaloittaa muutosprosessin implementointia. Työn ammattitaidon kehittämisellä nähdään olevan vaikutusta työntekijöiden kokemuksen loppuun palamisen ja uupumuksen vähentäjänä. Kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksien mahdollistamista, itsensä kehittämistä ja esimerkiksi työn joustavuutta. (Nauta, Vianen, Hejden, Dam & Willemsen 2009.)

Työpaikalla koettu syrjintä, eri-ikäisiin kohdistuvat stereotypiat, liian korkea työtaakka, huono kommunikointi tai huono johtaminen ovat työuupumukselle altistavia tekijöitä. Liian korkeaan työtaakkaan sisältyy esimerkiksi pitkät työajat, työn ylikuormitus, aikapaine, liian suuret työn vaatimukset, vaikeat tai monimutkaiset työtehtävät. Lisäksi työuupumukseen altistavana tekijänä vaikuttavat päätökseen osallistumisen puute, huonot fyysiset työolot sekä joustamattomat työajat. Huono kommunikointi niin esimiehen ja alaisen kuin työntekijöiden välillä johtaa usein konfliktiin työpaikalla.

Huono johtaminen sen sijaan kuvastaa aggressiivista johtamistyyliä, kiusaamista, työntekijöitä kohtaan annettavan tuen puuttumista ja johtajan ymmärtämättömyyttä työntekijää kohtaan. (Rožman ym. 2017: 58-59; Mosadeghrad 2014: 235; Korman 2010: 24.) Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi Mosadeghrad (2014: 235) sairaanhoitajiin kohdistuvan tutkimuksen mukaan puutteellinen rahallinen korvaus työstä, epätasa-arvoisuus ja heikot ylennysmahdollisuudet ovat työuupumukselle altistavia tekijöitä. Työn ja taloudellisen toimeentulon epävarmuudella on vaikutusta negatiivisesti työntekijän voimavaroihin ja sitä kautta työuupumukseen (Hakanen 2004: 288). Hoitotyötä tekevien työntekijöiden osalta haastava toiminta, organisaation ilmapiiri ja kognitiiviset muuttujat ovat osaltaan vaikuttamassa työuupumukseen. Haastavalla toiminnalla tarkoitetaan esimerkiksi aggressiivista käyttäytymistä. Organisaation ilmapiirin osalta kokemus turvallisuudesta ja potilaiden koheesiosta ovat osaltaan vaikuttamassa uupumukseen. Aggressiivinen toiminta sen sijaan johtaa pelkoon väkivallan kohteeksi joutumisesta kognitiivisena muuttujana. Edellä mainitut tekijät yhdessä voivat johtaa lopulta työuupumukseen, erityisesti uupumusasteiseen väsymykseen. (Rose, Mills, Silva & Thompson 2013: 946.)

Työntekijän omilla, liian korkeilla odotuksilla niin työympäristöä kuin menestymisen saavuttamistakin kohtaan, on nähty olevan vaikutusta työuupumukseen. Työuupumuksen riskitekijänä pidetään tilannetta, jossa työntekijän korkeat odotukset eivät vastaa työn todellisuutta. Työntekijän liian korkeat odotukset saattavat johtaa siihen, että työntekijä tekee liian paljon töitä omiin voimavaroihinsa nähden, mikä sen sijaan voi johtaa uupumukseen ja kyynisyyteen, kun valtavan panoksen antaminen ei johdakaan haluttuihin tuloksiin. (Maslach ym. 2001: 411.) Toisaalta työn korkeat vaatimukset ovat osaltaan työuupumukselle altistava tekijä. Lisäksi työn haittatekijät, kuten häslääminen, työn keskeytykset, tilannekohtaiset rajoitukset ja organisaation politiikka ovat yhteydessä työpahoinvointiin ja työuupumukseen. (Crawford ym. 2010: 836.) Abate, Schaefer ja Pavonen (2018) tutkimuksen mukaan työuupumukselle altistavana tekijänä voidaan pitää tyytymättömyyttä. Työntekijät, jotka ovat tyytyväisiä työssään, raportoivat työuupumuksesta harvemmin, kuin työhönsä tyytymättömät työntekijät. Lisäksi

tyytyväiset työntekijät pysyvät organisaation työntekijöinä helpommin verrattuna tyytymättömiin työntekijöihin. (Abate, Schaefer & Pavonen 2018: 1.) Esimiehen ja työkavereiden tuella onkin nähty olevan merkittävä vaikutus työtyytyväisyyteen. Työn epävarmuus on selkeästi työuupumukselle altistava tekijä (Korman 2010: 24; Mosadeghrad 2014: 235). Nuoret ja määräaikaissä työsuhteessa olevat työntekijät kokevat enemmän työssään epävarmuutta ja lisäksi riski työpaikan vaihtamiselle on suurempi. Sen sijaan vanhemmat työntekijät ovat tarmokkaampia työssään nuoriin verrattuna. (Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper, & De Witte: 2014.) Hofaidhllaoui ym. (2014: 80) mukaan ammatillisella kokemuksella ja tasapainolla työn ja vapaa-ajan välillä on ehkäisevä vaikutus uupumukselle.

Zopiatis & Constanti (2010) ovat tutkineet erilaisten johtamistyylien vaikutusta työuupumukseen. Passiivisella, välinpitämättömällä johtamisotteella on positiivinen vaikutus tunneperäiseen uupumukseen ja depersonalisaatioon. Passiivisella ja välinpitämättömällä johtamistyyllillä on tutkitusti korkeampi riski työuupumukselle. Toisaalta myös alaisten näkökulmasta edellä mainittu johtamistapa on haitallista, koska alaisten ei ole mahdollista saada esimieheltään inspiraatiota ja suuntaa työskentelyään kohtaan. (Zopiatis ym. 2010: 313.) Työntekijöiden keskuudessa esimiehen tuella nähtiin olevan selvä vähentävä vaikutus työuupumuksen kokemiselle. Tutkimuksessa tutkittiin erityisesti terveydenhuollon työntekijöitä, jotka työskentelevät jatkuvassa stressitilassa. Esimiehen tuella oli merkitystä erityisesti yhteistyökykyisen ilmapiirin ja yhtenäisen ryhmähengen luojana. Kannustavat, tukea antavat esimiehet pystyvät omalla toiminnallaan tukemaan työntekijöitä stressaavissa ja odottamattomissa tilanteissa. Työuupumusta ehkäisevässä toiminnassa tulisi tunnistaa stressitekijät ja pyrkiä hallitsemaan ja ennaltaehkäisemään niitä. Esimiehiä tulisi rohkaista toimimaan alaisiaan kohtaan tukevalla –asenteella. Johtajuuden vaikuttavuus ei ainoastaan vähennä työn vaatimuksen kokemuksia, vaan se vahvistaa myös yksilön työn voimavaroja, mikä lieventää työuupumusta. Vahva esimiehen tuki voi auttaa työn stressitekijöiden hallinnassa ja työuupumuksessa, mutta myöskin vaikuttaa työntekijöiden haluun vaihtaa työpaikkaa. Lisäksi esimiehen tuella on vaikutusta koko tiimin suoritustasoon. (Chen ym. 2018: 787.) Esimiehen tuella on vaikutusta kaikkiin työuupumuksen osa-alueisiin; tunneperäiseen uupumiseen, depersonalisaatioon ja heikentyneeseen henkilökohtaiseen suoritustehoon. Esimiehen ja työkavereiden tuella on positiivista vaikutusta työtyytyväisyyteen. Lisäksi esimiehen tuella nähtiin olevan positiivista vaikutusta työntekijän itsevarmuuteen, omien kykyjen tunnistamiseen ja työtehtävien suorittamiseen. (Charoensukmongkol, Moqbel & Gutierrez-Wirsching 2016: 11-15.)

2.5. Työuupumuksen ehkäiseminen stressinhallintakeinoilla

Työuupumusta on tutkittu useita vuosikymmeniä, mutta siltikään työuupumuksen ehkäisylle ja vähentämiselle ei ole yksittäistä selitystä (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016: 6). Työuupumuksen ehkäisemisessä stressin vähentäminen on avainasemassa, koska työuupumus kehittyy jatkuvan työstressin seurauksena (Toppinen-Tanner, Ojajärvi, Väänänen, Kalimo & Jäppinen 2005: 19). *Copingilla* eli stressin hallinnalla tarkoitetaan pyrkimystä vähentää stressiä ja kuormitusta (Shinn, Rosario, Morch & Chestnut 1984: 864). Englanninkielen termistä *coping* on käytetty useita erilaisia suomennoksia, kuten stressin hallintapyrkimykset, stressinhallinta strategiat, selviytymiskeinot (Rantanen & Mauno 2010: 216), elämänhallinta tai sopeutumiskeinot (Turpeenniemi 2008: 83). Stressinhallintakeinot kuvaavat kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä, joiden avulla yksilö pystyy selviytymään ympäristön vaatimuksista (Sideridis 2006: 316; Turpeenniemi 2008: 99). Coping käyttäytymisellä tarkoitetaan yksilön pyrkimyksiä lievittää tai vastata stressaaviin työoloihin. Stressinhallintaa voidaan pitää analysointi- ja arviointiprosessina stressitekijöiden ilmenemisen seurauksena (Lee & Lee 2001: 257).

”Coping sisältää ajatuksen onnistuneesta lopputuloksesta, mutta se on myös yritys hallita, kestää tai minimoida toimintaympäristön vaatimuksia ja ristiriitoja, jotka kuluttavat liiaksi yksilöiden voimavaroja” (Turpeenniemi 2008: 83).

Stressinhallinnalla voidaan pyrkiä vähentämään stressitekijöiden kielteisiä vaikutuksia hyvinvointiin, mutta toisaalta stressinhallinnan epäonnistumisen seurauksena kielteiset vaikutukset voivat jopa heikentää hyvinvointia (Rantanen ym. 2010). Korkeakouluopiskelijoihin keskittyvän tutkimuksen mukaan, mikäli yksilön stressinhallintakeinot ovat puutteelliset (passiivinen), yksilö korvaa hallintakeinot jollain muulla toimintatavalla, kuten tupakoinnilla, epäterveellisellä ruokavalinnoilla tai alkoholin määrän lisäämisellä (Deasy, Coughlan, Pironom, Jourdan & Mcnamara 2015: 77). Stressinhallintakäyttäytyminen ei ole aina samanlaista, yksilö jatkuvasti valitsee erilaisia tapoja ja muuttaa käyttäytymistään stressaavissa tilanteissa (Endler & Parker 1990: 846).

Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan stressinhallintaa on kahdenlaista: ongelmaan keskittyvät keinot (rakentavaa ja suoraa lähestymistapaa ongelmanratkaisuksi) ja tunteisiin keskittyvät keinot (pyritään vähentämään tunneperäisiä reaktioita ongelmaa kohtaan esimerkiksi välttelemällä koko asiaa). (Lazarus ym. 1984: 141-142.) Useat

stressinhallintakeinojen tutkimukset perustuvat Lazaruksen ja Folkmanin (1984) alkuperäiseen malliin, mutta kahden stressinhallintakeinon sijasta on myös käytetty kolmantena keinona välttämistä (palliativisia hallintakeinoja), joita tullaan tarkastelemaan seuraavaksi (Endler ym. 1990: 844; Turpeenniemi 2008: 83-91). Endlerin & Parkerin stressinhallintamallissa ongelmaan keskittyvät keinot on korvattu tehtäväsuuntautuneilla hallintakeinoilla (task orientation). Tehtäväsuuntautuneilla tarkoitetaan yksilön aktiivisia tekoja ja toimintoja, joilla yksilö pyrkii muuttamaan stressitekijöistä muodostuneen uhkaavan tilanteen vähemmän vaativaksi. Käytännössä tehtäväsuuntautuneisuudella tarkoitetaan esimerkiksi toimintasuunnitelman laatimista tai erilaisten ratkaisuiden punnitsemista. (Endler ym. 1990: 846; Turpeenniemi 2008: 85 & Lee ym. 2001: 258.)

Endlerin & Parkerin (1990: 846) mallissa tunteisiin keskittyvät keinot on nimetty yksilön hallintakeinoiksi (person oriented). Tunteisiin keskittyvät keinot pyrkivät lieventämään ja säätelemään yksilön stressaavia tunteita. Ahdistusta stressaavaa asiaa kohtaan pyritään vähentämään esimerkiksi purkamalla tunteita, ajattelemalla asian positiivisia puolia, tekemällä asian uudelleenarvioinnin tai pyrkimällä muuttamaan oma asennoituminen stressin aiheuttajaan. Stressaavia kokemuksia pyritään lievittämään esimerkiksi liikunnalla tai rentoutumisella. Sosiaalinen tuki on tärkeä osa tunteisiin keskittyviä keinoja. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan yksilön tärkeää sosiaalista ympäristöä, kuten perhettä, ystäviä, työyhteisön jäseniä tai ammattiauttajia, joilta yksilöllä on mahdollista saada tukea tarpeen tullessa (Snow, Swan, Raghavan, Connell & Klein 2003: 245). Tunteisiin keskittyviä keinoja käytetään useimmin tilanteissa, jossa yksilö itse ei voi vaikuttaa stressaavaan tilanteeseen. (Lazarus ym. 1984: 150; Turpeenniemi 2008: 87.)

Stressinhallintakeinojen kolmas keino, välttäminen (avoidance) voi sisältää joko tehtäväsuuntautuneisia –tai yksilön hallintakeinoja. Välttämällä pyritään vähentämään stressin aiheuttamaa kokemusta joko kieltämällä tilanne tai lähtemällä pois stressaavasta tilanteesta. (Endler ym. 1990: 846.) Välttäminen –keinona on seurausta yksilön tuntemuksesta, ettei osaa tai yksilöllä ei ole keinoja hallita tai ratkaista tilannetta. Pitkäaikaisesti käytettynä keinona välttäminen yleensä pahentaa tilannetta ja saattaa aiheuttaa ihmisessä pysyviä fyysisiä ja psyykkisiä muutoksia. (Turpeenniemi 2008: 91.) Endlerin & Parkerin (1990: 852) tutkimuksen mukaan naiset käyttivät stressinhallintakeinoina enemmän tunteisiin keskittyviä keinoja ja välttämiskeinoja verrattuna miehiin.

Ratkaisemattomat ongelmat kuormittavat mieltämme, jonka vuoksi stressinhallintakeinoista ongelmaan keskittyvät keinot ovat tehokkaimpia (Manka 2015: 93; Lazarus ym. 1984: 150). Toisaalta jossain tilanteissa ongelmaan ei voi vaikuttaa itse, jonka vuoksi on tärkeä pyrkiä tällöin lievittämään stressiä. (Manka 2015: 93.) Stressinpoistokeinoja on tutkittu erityisesti sairaanhoitajien keskuudessa, koska terveydenhuoltoalalla työntekijät työskentelevät stressaavissa olosuhteissa. Stressinpoistokeinot voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen; kognitiivis-käyttäytymisharjoitteluun (cognitive-behavioral training), mentaalisten tai fyysisten rentoutumistekniikoiden käyttöön töissä tai organisaation interventioon. Kognitiivis-käyttäytymisharjoitusten avulla pyritään löytämään uusia tapoja havaita, ajatella ja toimia stressaavissa tilanteissa työpaikalla. Mentaalisten ja fyysisten rentoutumiskeinojen avulla pyritään sen sijaan suuntaamaan ajatukset muualle stressitilanteesta ja rakentamaan stressin sietokykyä vahvemmaksi. Organisaation interventiolla voidaan sen sijaan estää stressin ja työuupumuksen kehittymistä niin, että työn vaatimukset ovat kohtuullisella tasolla, jolloin pystytään hyödyntämään työntekijöiden kyvykkyyksiä paremmin. (Ruotsalainen, Verbeek, Mariné & Serra 2015: 1, 6.)

2.6. Työuupumuksen seuraukset

Vuosittain Suomessa kuluu 40 miljardia euroa erilaisten sairauspoissaolojen, työtapaturmien, työkyvyttömyyseläkkeiden ja edellä mainittujen asioiden sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannuksiin (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela 2013: 5). Yhteiskunnalle ennen aikainen eläkkeelle siirtyminen tarkoittaa laskevaa työkyvykkyyttä (Kalimo 2000: 6), josta seuraa huoltosuhteen laskeminen ja yhä suuremmat kustannukset yhteiskunnalle. Työuupumuksella on haitallisia seurauksia niin yksilölle kuin organisaatiollekin (Moyer ym. 2017: 224; Brewer ym. 2004: 102). Työuupumuksen kustannukset voidaan nähdä ulottuvan niin taloudellisiin, sosiaalisiin ja psyykkisiin kustannuksiin niin työntekijälle kuin työnantajallekin (Shirom 2005: 263). Työuupumuksesta kärsivillä työntekijöillä on suurempi riski siirtyä ennen aikaiselle eläkkeelle.

Schaufelin ym. (2004) mukaan työuupumuksella on vaikutusta erilaisiin terveysongelmiin sekä työpaikan vaihtoon. Työuupumus nähtiin työstressin muotona, mikä vaikutti työtyytyväisyyteen, organisaatiositoutuneisuuteen ja henkilöstön vaihtuvuuteen (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 400). Springer ym. (2017: 20, 26)

mukaan työuupumuksella on vakavia psykologisia ja fyysisiä seurauksia yksilölle, mitkä näkyvät työn tehokkuudessa ja menestymisessä organisaatiossa. Työuupumuksen vaikutukset näkyvät myös yksilön heikentyneenä sitoutumisessa omaa työtänsä kohtaan. Työuupumus voi johtaa yksilön moraalilaskuun sekä psykologisen ja fyysisen terveyden huonontumiseen. (Pienaar ym. 2008: 1054.)

Työuupumuksen seurauksilla voi olla vaikutusta niin terveyteen kuin elämäntapaankin (Kalimo 2000: 6). Työuupumuksen seurauksena työntekijä voi sairastua masennukseen, kokea psykosomaattista oireilua, yleisen terveydentilan heikkenemistä ja päihdeongelmia. Työuupumuksen seuraukset voivat siirtyä myös yksityiselämän puolelle. (Schaufeli & Enzmann 1998: 21-23.) Työperäisen stressin vaikutukset on yhdistetty toistuvasti sepelvaltimotautiin, verenpainetautiin, tuki- ja liikuntaelimistön sairauksiin, elämäntyyliin liittyviin riskeihin syövän kanssa ja psykosomaattisiin oireisiin. (Tsai ym. 2009: 443.) Työuupumuksen seurauksena uniongelmista kärsiminen on yleistä. Lisäksi työuupumuksesta kärsineet henkilöt käyttävät enemmän työterveyspalveluita. Toisaalta poissaolot yleensä myös kasvavat työuupumuksen seurauksena, koska työntekijän terveydentila saattaa olla heikompi kuin aikaisemmin. (Kalimo 2000: 6.)

Organisaatiolle työuupumuksesta koituu kustannuksia niin poissaolojen, työpaikan vaihtamisen, tuottavuuden laskun kuin terveydenhuollon palvelujen kustannustenkin osalta (Gill, Flaschner & Shachar 2006: 469; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough 2001: 54). Työntekijöiden työuupumus vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden organisaatiositoutuneisuuteen sekä työtyytyväisyyteen. Työuupumuksen seurauksena organisaation tuottavuus heikentyy (Springer ym. 2017: 20, 26) ja työntekijöiden työpaikanvaihto on yhä todennäköisempää (Jugdev ym. 2018: 213; Elçi, Yildiz & Karabay 2018: 47). Reichel & Neumann (1993: 90) mukaan työuupumuksella onkin negatiivinen vaikutus organisaatiositoutuneisuuteen. Esimiehen huomattavalla tuella on positiivista vaikutusta työntekijän kokemukseen ja haluun olla osa organisaatiota. Näin ollen työntekijä saattaa myös helpommin tehdä hyviä tekoja organisaation hyväksi esimerkiksi auttamalla esimiestä saavuttamaan organisaation päämääriä. (Elçi, Yildiz & Karabay 2018: 48.)

Työuupumuksen seurauksena työntekijöiden työn tuottavuus laskee ja poissaolot kasvavat, mitkä vaikuttavat organisaation liikevaihdon laskuun. (Matin ym. 2012: 57-58.) Työuupumuksen oireiden seuraukset organisaatiolle ovat kasvaneet poissaolojen määrät, korkea työntekijöiden vaihtuvuus, työsuorituksen huonontuminen, heikentynyt

tuottavuus, kasvaneet sairauspoissaolot, huono motivaatio ja tyytymättömyys työpaikkaa kohtaan. Lisäksi työuupumuksen oireista kärsivä työntekijä on fyysisesti työpaikalla, mutta henkisesti ei kuitenkaan läsnä. (Rožman ym. 2017: 59.) Hofaidhllaoui ym. (2014: 80) mukaan uupuneesta työntekijästä tulee tehoton, jopa tuottamaton, mikä voi olla kallista organisaatiolle. Sen vuoksi on tärkeää tietää juurisyyt työntekijän uupumiselle. Tutkimuksen mukaan tasapaino työn ja yksityiselämän välillä on avainelementti uupumuksen ehkäisemisessä. (Hofaidhllaoui ym. 2014: 80.) Mikäli työuupumusta ei tunnisteta ajoissa, se voi johtaa organisaatiossa yksilön työn tuottavuuden tai työn laadun heikkenemiseen (Pienaar ym. 2008: 1054).

3. EMPIIRINEN TUTKIMUS

Empiirinen tutkimus –pääluke koostuu kahdesta alaluvusta, kvalitatiivisesta tutkimuksesta ja tutkimuksen kohderyhmän määrittelystä. Kvalitatiivinen tutkimus – alaluvussa perustellaan teoriaan pohjautuen, miksi tutkimus on toteutettu juuri laadullisella tutkimuksella ja narratiivisella tutkimusotteella. Tutkimuksen kohderyhmän määrittelyssä sen sijaan tarkastellaan sekä y-sukupolvelle ominaisia piirteitä ja arvoja sekä naisen roolia työelämässä.

3.1. Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisen tutkimuksen eli laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää mahdollisimman syvällisesti tutkittavaa ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi 2009: 28, 85), tässä tutkimuksessa nuorten naisten työuupumusta, siihen johtaneita syitä ja seurauksia. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara ym. 2009: 164). Tässä tutkimuksen kohdejoukoksi on valittu nimenomaan y-sukupolvea edustavat naiset, jotka ovat olleet työuupumuksen vuoksi sairauslomalla. Tuomen ym. (2009: 28, 85) mukaan laadullisella menetelmällä saatuja tuloksia ei voida, eikä ole tarkoitukseen yleisiä. Jokaisen nuoren naisen työuupumuskertomus on yksilökohtainen, joten on loogista, että tutkimuksesta saatavia tuloksia ei voida yleistää tai todeta, että kaikki työuupumuksen kokeneet olisivat kokeneet työuupumuksen samalla tavalla samojen vaiheiden kautta. Jokaista tutkittavaa tapausta, haastateltavaa, pidetään ainutlaatuisena, jonka myötä aineistoa tutkitaan monipuolisesti ja yksityiskohtaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoin koolla ei ole tiettyä standardia, koska ei ole tarkoituksenakaan löytää keskimääräisiä yhteyksiä tai tilastollisia säännönmukaisuuksia. (Hirsjärvi ym. 2009: 164.) Tutkimuksen kannalta onkin osaltaan tärkeää, että tutkimuksen haastateltavilla on entuudestaan jonkinlainen käsitys tai tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi ym. 2009: 28, 85). Työuupumukseen johtaneita syitä ja seurauksia tutkittaessa on erityisen tärkeää, että tutkittavana toimii henkilö, joka on jo elämässään kokenut työuupumuksen.

3.1.1. Narratiivinen tutkimusote kvalitatiivisessa tutkimuksessa

Ihmiset ovat luonteeltaan tarinankertojia. Narratiivien eli tarinoiden tai kertomusten avulla ihminen luo yhdenmukaisuuksia ja jatkuvuutta omiin kokemuksiinsa. Narratiivinen tutkimus toteutetaan usein laadullisena, koska narratiivien rakenteen mittaaminen on vaikeaa. Narratiivit voivat olla joko kirjallisesti tai suullisesti tuotettuja. (Lieblich, Tuval-Mashiach & Zilber 1998: 7; Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005: 192). Tarinoiden avulla ihminen pystyy helpommin ymmärtämään inhimillisiä tapahtumia (Hänninen 2002: 18). Narratiivinen lähestymistapa on hyödyllinen, kun pyritään syvällisesti tutkimaan jotain ilmiötä, ja nimenomaan tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta (Eriksson & Kovalainen 2016: 95). Tarinoiden kertomisella onkin keskeinen vaikutus kommunikoinnissa muiden ihmisten kanssa. Narratiivien avulla on mahdollista saada lisää tietoa nimenomaan yksilön identiteetistä ja persoonallisuudesta tarkastelemalla, miten yksilö muodostaa tapahtuneesta tarinan ja miten tarina kerrotaan kuulijalle tai lukijalle. (Lieblich ym. 1998: 7.) Narratiivisen tutkimuksen edellytyksenä on, että ihmiset elävät ja ymmärtävät heidän elämäänsä tarinoiden muodossa. Tapahtumia yhdistetään toisiinsa niin, että syntyy juoni, joka koostuu alkuvaiheesta, keskivaiheesta ja loppuvaiheesta. (Sarbin 1986.) Se, miten ihmiset kertovat elämässään tapahtuneista tapahtumista, havainnollistaa ihmisen tapaa luoda merkityksiä. Narratiivien avulla voidaan tutkia merkitysrakenteita ja todellisuuden tuottamista (Koskinen ym. 2005: 192). Tarinankerrontaan vaikuttavat henkilön aikaisemmat ja hetkelliset kokemukset, minkä myötä tarina on erilainen henkilön taustoista riippuen. Toisaalta tarinankerrontaan vaikuttaa myös konteksti; yhteisö, kulttuuri tai esimerkiksi perhe. Aikaisemmat kokemukset vaikuttavat siihen, mitä henkilö pitää oleellisena ja näin ollen mitä asioita henkilö tarinankerronnassa painottaa. (Josselson 2011: 224.)

Tutkimuksessani hyödynnän narratiivista lähestymistapaa siinä, miten todellisuus näyttäytyy tutkimukseen osallistuvien nuorten naisten työuupumusta koskevissa kertomuksissa. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen aineisto koostuu ainoastaan suullisesti tuotetuista tarinoista, yksilöhaastatteluiden avulla. Narratiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista selvittää mitä yksilöt painottavat kertomuksissaan, mitkä ovat heidän kohdallaan työuupumukseen johtaneita syitä ja niiden seurauksia. Narratiivisessa tutkimuksessa yksilön kertomukset toimivat tiedon välittäjinä ja tuottajina. Narratiivinen totuus muodostuu kokemusten määrästä, eikä niinkään todenmukaisista todisteista siitä, mitä oikeasti on tapahtunut. Narratiivisessa tutkimuksessa huomio keskittyy siihen, miten tapahtuma on ymmärretty ja miten se on yksilön aivoissa järjestäytynyt. (Josselson 2011: 225.)

3.1.2. Tutkimuksen toteuttaminen ja aineiston hankinta

Tutkimuksessa tutkimuskysymykseen pyrittiin vastaamaan laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Yleisimmät laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin pohjautuva tieto (Tuomi ym. 2009: 71). Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytetään haastattelua. Narratiivisessa tutkimuksessa aineistona voidaan käyttää esimerkiksi päiväkirjoja, elämäkertoja, keskusteluita tai hankkimalla aineistoa elämän tapahtumista haastattelun kautta (Lieblich ym. 1998: 3). Tässä tutkimuksessa sovelletaan aineistonkeruumenetelmänä yksilöhaastatteluita. Tutkimushaastattelut voidaan toteuttaa kolmella tavalla; lomakehaastattelulla, teemahaastattelulla ja syvähaastattelulla, joista tässä tutkimuksessa hyödynnetään syvähaastattelua. Syvähaastattelusta voidaan käyttää myös nimityksiä avoin haastattelu, asiakaskeskeinen haastattelu, keskustelunomainen haastattelu tai kliininen haastattelu. (Tuomi ym. 2009: 71, 74-75.) Nuorten naisten työuupumusta tutkittaessa narratiivisella tutkimusotteella syvähaastattelu oli mielestäni ainut relevantti tutkimuksen toteuttamismetodi. Syvähaastattelu etenee haastateltavan henkilön vastauksien perusteella tiettyyn suuntaan, ja haastattelijan roolissa on tärkeää luoda avoimien kysymysten avulla mahdollisimman monipuolinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, nuoren naisen työuupumuksesta. Syvähaastattelussa korostuukin tietyn ilmiön mahdollisimman laaja kuvaaminen, jolloin haastateltavia on yleensä vain muutama (Tuomi ym. 2009: 76). Ilmiön, työuupumuksen tutkimisessa tulee ottaa huomioon, että tutkijana ollaan kiinnostuneita nimenomaan siitä, miten haastateltavat ovat kokeneet työuupumuksen, siihen johtaneet tekijät ja sen seuraukset. Haastattelussa ei ole tarkoitus ohjata haastateltavaa tiettyjen teemojen mukaisesti, vaan nimenomaan muodostaa avoimen haastattelun kautta käsitys siitä, mikä on ollut yksilön käsitys ja kokemus työuupumukseen johtaneista tekijöistä työuupumukseen ja sen seurauksiin. Haastattelutilanteen alussa on kuitenkin tärkeä olla muutama juuri kyseiseen aiheeseen ohjaava kysymys, mutta haastateltavan vastauksista riippuen haastattelu saattaa mennä mihin suuntaan tahansa. Haastattelutapana tämä on todella yksilöllinen, yhteydestä riippuva ja merkityksellinen haastattelijan lisäksi haastateltavalle. Usein tällaisen haastattelumuodon seurauksena esille tulee asioita, joita haastateltava ei alkuun osannut olettaa. Haastattelijalta haastattelutapa vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja ihmisten kanssa. (Eriksson ym. 2016: 93, 95.)



Kuvio 5. Tutkimuksen toteuttaminen ja aineiston hankinta.

Tutkimuksen haastateltavat ovat y-sukupolvea edustavia nuoria naisia, joista jokainen on ollut sairauslomalla työuupumuksen vuoksi. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt löytyivät pääosin Facebookin *Naistenhuone Sensuroimaton* -ryhmän kautta. Kyseisessä ryhmässä on yli 85 000 jäsentä, naista, jotka asuvat ympäri Suomea. Ryhmän suuren jäsenmäärän vuoksi koin haastateltavien löytämisen olevan potentiaalista kyseisen ryhmän kautta. Julkaisin kyseisessä ryhmässä lokakuussa 2018 tekstin, jossa kerroin itsestäni, tutkimuksestani ja kriteerit tutkimukseeni osallistumisesta. Julkaisemani teksti löytyy tämän tutkimuksen liitteenä. Ensinäkin haastateltavien tuli olla naisia ja henkilön tuli olla syntynyt vuosien 1980 ja 1995 vuosien välillä kuuluakseen y-sukupolven edustajaksi. Lisäksi nuoren naisen tuli olla ollut jo elämänsä aikana sairauslomalla työuupumuksen vuoksi. Pyysin julkaisemassani tekstissä halukkaita, kriteerit täyttäviä henkilöitä olemaan minuun yhteydessä yksityisviestillä Facebookin kautta. Alun perin sain yksityisviestejä yhteensä kahdeksalta henkilöltä, eli kahdeksalta potentiaaliselta haastateltavalta. Otin yhteyttä haastateltaviin uudelleen joulukuun aikana haastattelujen tarkempaa sopimista varten, minkä jälkeen haastateltavia olikin enää viisi jäljellä. Kahdeksasta henkilöstö kaksi ei vastannut ollenkaan enää viesteihini ja yksi sen sijaan ilmoitti, ettei ole enää käytettävissä henkilökohtaisten syiden vuoksi.

Viiden haastateltavan kanssa yksilöhaastattelut sovittiin aikavälille 17.-24.01.2019. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi koin tärkeäksi toteuttaa haastattelut kasvotusten ja haastateltavalle tutussa ympäristössä, heidän kotona. Viime hetkellä yksi haastateltavista perui osallistumisensa projektiin, jonka myötä laitoin ilmoituksen uudelleen Facebookin keskustelufoorumille. Sain yhteydenottoja Facebookin kautta yhteensä kaksi eri puolelta Suomea. Aikataulujen vuoksi viimeiset kaksi haastattelua toteutettiin Skype -sovelluksen kautta. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä kuutta nuorta naista.

Haastattelutilanteessa alussa käytiin läpi yleisiä, käytännönasioita ennen varsinaisen haastattelun aloittamista. Oli tärkeää käydä läpi haastateltavan kanssa tutkimuksen aihe

ja haastattelun tarkoitus. Lisäksi vielä toin esille, että keskustelu on täysin luottamuksellinen, haastateltavaa ei voi tunnistaa tutkielmasta ja aineistoa tullaan käyttämään vain tässä pro gradu –tutkielmassa. Jokainen haastattelu nauhoitettiin haastateltavan suullisella suostumuksella. Nauhurin käytöstä oli suuri apu, jotta pystyin haastattelutilanteessa keskittymään vain ja ainoastaan kuunteluun ja lisäkysymysten esittämiseen. Haastattelun alussa pyrittiin saamaan selville haastateltavan ikä, perhetilanne, koulutus- ja työhistoria sekä sairausloman kesto. Taustatietojen selvittämisen jälkeen pureuduttiin työuupumukseen kokonaisvaltaisesti. Työuupumukseen liittyviä avoimia kysymyksiä oli laadittu valmiiksi seitsemän, jotka löytyvät tutkimuksen liitteenä. Muut, tarkentavat kysymykset muodostuivat haastateltavien kertomaan perustuen ja näin ollen jokaisesta kertomuksesta muodostui yksilöllinen kokonaisuus.

3.1.3. Narratiivinen analyysi

Narratiivista analyysiä voi tehdä kerätystä aineistosta monella eri tavalla, kuten analysoimalla aineistossa käytettyjä aikamuotoja, mielentilaa tai esimerkiksi äänenpainoja. Toisaalta voidaan myös keskittyä ainoastaan siihen, miten asiat ilmaistaan ja mitä asioita haastateltavat, tässä tutkimuksessa työuupumuksen osalta painottavat. (Cortazzi 2003: 94, 100-102.) Tutkimuskysymykseen perustuen tässä tutkimuksessa analyysiä tehdään nimenomaan siitä, miten nuoret naiset sanoittavat työuupumustaan, siihen johtaneista syistä ja seurauksista.

Aineiston analyysivaiheen aloitin lukemalla jokaisen litteroidun, tekstimuotoon kirjoitetun haastattelun, muutamaan kertaan läpi. Läpilukeminen auttoi kokonaisuuden hahmottamisessa. Aineiston muutaman lukukerran jälkeen tein excel-taulukon haastattelukohtaisesti, mikä selkeytti suuren aineiston läpikäyntiä. Näin ollen oli luonnollista siirtyä analyysin toiseen vaiheeseen, pelkistettyjen tarinoiden, ydintarinoiden muodostamiseen. Tein jokaisesta haastattelusta juonikartan, joka selkeytti tapahtumien kulkua entisestään, kun juonen osat olivat kronologisessa ja visuaalisessa muodossa. Yksittäisten juonikarttojen muodostamisen jälkeen yhtäläisyyksiä tarinoiden välillä oli helpompi jäsentää. Jäsennyksen avulla muodostuivat tutkimustulosten pääteemat.

Pääteemojen selkeydyttyä pyrin muodostamaan aikaisemmin muodostetuista haastattelukohtaisista juonikartoista yhden, geneerisen juonikartan, ”Eevan tarinan”. Tämä vaihe osoittautui haasteelliseksi, koska haastateltavien taustat, päädiagnoosit

työuupumuksen lisäksi, koulutukset, työtehtävät ja sekä esimerkiksi sairausloman pituudet olivat jokaisen kohdalla erilaisia. Analyysivaiheessa olikin tärkeää lukea haastattelut ja muodostetut juonikartat useaan kertaan läpi, jotta geneerisen juonikartan muodostaminen oli mahdollista. Tutkimustulokset –pääluvussa tarkastellaan pääteemoja, jotka toistuivat useassa työuupumuskertomuksessa.

3.2. Tutkimuksen kohteena y-sukupolven nainen

Sukupolvelle on useita määritelmiä (Mannheim 1953, Kopperschmidt 2000). Mannheimin (1953) mukaan sukupolvella tarkoitetaan ihmisryhmää, jotka ovat syntyneet ja kasvaneet samankaltaisessa sosiaalisessa ja historiallisessa ympäristössä. Toisaalta sukupolvi voidaan ymmärtää myös identifioitavana ryhmänä ihmisiä, joita yhdistää syntymävuosi ja merkittävät elämäntapahtumat, kuten sota tai teknologian kehittyminen, mitkä ovat vaikuttaneet heidän elämäänsä kriittisessä vaiheessa (Kopperschmidt 2000).

Elämme aikakautta, jossa ensimmäistä kertaa vuoden 1985 jälkeen suurin ikäluokka Suomen työelämässä koostuu alle 40-vuotiaista. Vuoteen 2020 mennessä, Suomen työvoimasta 45 % on y-sukupolven edustajia. (Alasoini 2010: 11, 13, 26.) Y-sukupolvesta käytetään myös muita nimityksiä, kuten milleniaalit (Gibson, Greenwood ja Murphy 2009: 2; Simons 2010: 31; Reisenwitz & Iyer 2009: 92; Smith 2010: 440; Martin 2005:40) ja digitaalinen sukupolvi (Martin 2005: 40; Bencsik, Horváth-Csikós & Juhász 2016: 92). Rentz (2015: 136) mukaan y-sukupolvi on kuitenkin vakiintunut tunnetuimmaksi nimikkeeksi, jonka vuoksi tässä tutkielmassa tullaan käyttämään ainoastaan kyseistä termiä. Tutkijoiden keskuudessa ristiriitaisuutta on ilmennyt myös y-sukupolven syntymävuosien osalta - ketkä kuuluvat y-sukupolveen ja ketkä eivät (Bencsik ym. 2016: 92; Simons 2010; Smith 2010). Laajimpana y-sukupolven määritelmänä pidetään ryhmää, jotka ovat syntyneet vuosien 1977-1998 välillä. (Simons 2010: 29; Smith 2010.) Kuitenkin yleisempänä määritelmänä voidaan pitää ryhmää, jossa y-sukupolven kuuluu 1980-1995 vuosien välillä syntyneet henkilöt. (Smith 2010: 440; Ohmer, Barclay & Merkel 2018: 38.)

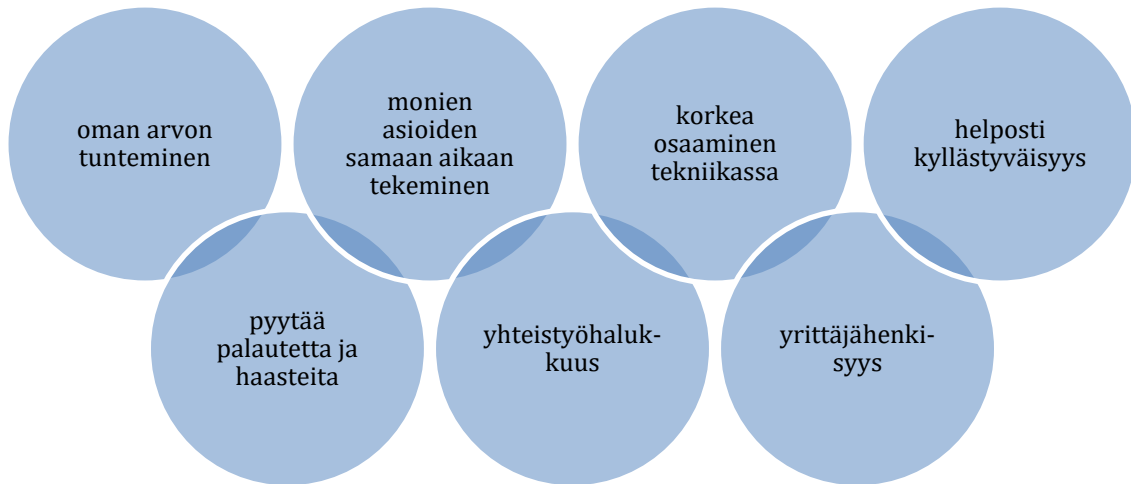
Y-sukupolvi on syntynyt aikakautena, jolloin globalisaatio, media ja teknologia ovat olleet arkipäivää ja lapset ovat olleet huomion keskipisteenä. Huomion osoittaminen ja lapsia kohtaan kohdistuneet korkeat odotukset ovat edistäneet y-sukupolven itseluottamusta. (Shragay ym. 2011: 144; Simons 2010: 31.) Tapscott (2009: 2) mukaan y-sukupolvi on ensimmäinen sukupolvi, joka on kasvanut digitaalisen median

ympäröimänä, jonka myötä teknologia on ollut vahvasti läsnä syntymästä lähtien. Näin ollen tekniikkaa ei pidetä uhkana, vaan mukavuutena, ja se on olennainen osa identiteettiä. (Tapscott 2009: 2.) Tekniset laitteet eivät ole ainoastaan kommunikointivälineitä vaan osa heidän psyykettä ja kuvaa hyvin sitä, miten y-sukupolvi mieltää ja on vuorovaikutuksessa globaalin ympäristön kanssa (Dannar 2013: 3). Seuraavaksi y-sukupolvea, nuorta naista tullaan käsittelemään erityisesti työelämäkontekstissa niin heidän ominaispiirteiden kuin arvojenkin osalta.

3.2.1 Y-sukupolven piirteet työelämäkontekstissa

Gibson ym. (2009: 1) mukaan y-sukupolvelle tunnusomaisia piirteitä ovat optimistisuus, sosiaalinen herkkyyks, kunnianhimoisuus, uteliaisuus, tekninen lahjakkuus ja helposti kyllästyneisyys (Gibson ym. 2009: 1). Usein itseluottamus on korkealla tasolla (Wong, Gardiner, Lang & Coulon 2008: 880). He työskentelevät tehokkaasti, joustavasti ja nopeasti (Moravcova-Skoludova & Vlckova 2018: 336). Teknologian nopean kehittymisen myötä y-sukupolvelle erilaisten modernien älylaitteiden käyttö on arkipäivää ja kommunikointi tapahtuukin pääasiassa internetin välityksellä. Y-sukupolvelle on ominaista, että he ovat jatkuvasti läsnä internetissä riippumatta ajasta ja paikasta. Kavereiden kanssa kommunikointi tapahtuu usein virtuaalisesti ja pääasiassa suhteet muihin ihmisiin hoidetaan internetin, erilaisten sovellusten välityksellä. (Bencsik ym. 2016: 92-93). Työelämässä kasvokkain tapahtuvan kommunikoinnin sijasta y-sukupolvi käyttääkin mielellään sähköisiä kommunikointitapoja (Zemke, Raines & Filipczak 1999; Smith 2010). Verkostot ovat useimmiten maailmanlaajuisia, jonka vuoksi kulttuurilliset erot ovat y-sukupolvelle arkipäiväisiä asioita ja ne hyväksytään helposti (Bopaiah, Bajaj & Prasad 2012: 86-88). Y-sukupolvi työskentelee usein hyvin ryhmässä, jonka myötä ryhmätyöskentelyä pidetään mielekkäämpänä kuin yksilötyöskentelyä (Smith 2010: 440; Zemke ym. 1999). Eri asioiden samanaikaisesti tekeminen (multitasking) ja kova työskentely ovat y-sukupolven edustajien tapoja toimia. (Shragay ym. 2011: 144; Simons 2010: 31.) Lisäksi hyvät tekniset kyvykkyudet ovat johtaneet siihen, että työkontekstissa y-sukupolven on helppo ja nopea omaksua uusia IT:n työkaluja ja käyttöliittymiä (Bencsik ym. 2016: 92-93).

Gibson ym. (2009: 3) määrittelevät y-sukupolven edustajat muun muassa seuraavien tuntomerkkien kautta:



Kuvio 6. Y-sukupolven tuntomerkkejä, mukailien Gibson, Greenwood & Murphy (2009: 3).

Y-sukupolvi tuo omia mielipiteitään esille itsevarmalla lähestymistavalla ja he toivovat saavansa arvostusta omalta esimieheltään esitetyilleen mielipiteille. Lisäksi he ovat tietoisia omista kyvykkyyksistään ja eivät myöskään pelkää tuoda kykyjään ilmi. Innokkuus kehittää omia taitoja ja osaamista sekä halu ottaa vastaan uusia haasteita töissä ovat tyypillisiä ominaisuuksia y-sukupolven työntekijälle (Wong ym. 2008: 880). Y-sukupolvelle huomio ja palaute työstä on tärkeässä roolissa (Gibson ym. 2009: 5; Ohmer ym. 2018: 47). Martinin (2005: 39) mukaan y-sukupolvi vaatii välitöntä palautetta työskentelystään ja jatkuvaa tarkoitusta omalle työskentelylleen. Haastava työ ja luovuuden ilmentäminen ajavat heitä eteenpäin. (Martin 2005: 39.) Nopeat ratkaisut ja tulokset ovat osa y-sukupolven ajatusmaailmaa, koska he eivät halua hukata hetkeäkään, vaan käyttää työhön ainoastaan ajan, jonka he ovat siihen varanneet. Y-sukupolvi mieluummin keskittyy moneen projektiin samanaikaisesti (*multitasking*) kuin ainoastaan yhteen projektiin. He ovat herkkiä arvostelulle, jonka vuoksi y-sukupolvi haluaa kattavaa palautetta ja suuntaa työskentelylleen. (Gibson ym. 2009: 3; Rentz 2015: 144.) Muista sukupolvista poiketen, y-sukupolvi tarvitsee enemmän kehuja, kuin aikaisemmat sukupolvet. Heille on tärkeää saada selkeä reitti kohti menestystä, koska he ovat yliherkkiä epäselvyydelle. (Rentz 2015: 144.)

Työpoliittisen tutkimuksen mukaan nuoret työntekijät odottavat niin vapaa-ajalta kuin työltäkin jatkuvasti uusia kokemuksia ja kehittymistä. Nuoret tylsistyvät helposti ja pelkkä rutiininomainen työ ei niin sanotusti monessa tapauksessa enää kelpaa. Nuorien työntekijöiden osalta on tärkeää, että he pystyvät vaikuttamaan päätöksiin, jotka heitä koskee. (Antila 2006: 69.) Työpaikan vaihtaminen on yleistä, koska sen ajatellaan kuuluvan osaksi elämää (Krishnan, Bopaiah, Bajaj & Prasad 2013: 86-88). Näin ollen y-sukupolvi ei ole kovin lojaali työpaikkaansa kohtaan. Y-sukupolven työntekijä saattaa vaihtaa työpaikkaa nopeastikin, mikä johtuu y-sukupolvelle ominaisesta nopeasta tylsistymisestä töissä, mikäli uramahdollisuudet eivät ole heti selviä (Gibson ym. 2009: 5; Rentz 2015: 144). Toisaalta tutkimuksen mukaan y-sukupolven edustajilla saattaa olla pienempi sietokyky työtehtäviä kohtaan, jossa stressinsietokyky pitää olla korkealla tasolla. He saattavat helposti irtisanoutua työtehtävästä, jossa he kokevat työtytymättömyyttä. (Shragay ym. 2011: 145.) Irtisanomispäätös voidaan tehdä, vaikka muita omaa työkokemusta vastaavia työtehtäviä ei olisi paljoa tarjolla (Matin, Nader & Anvari 2012).

Erilaisiin tilanteisiin, ihmisiin ja paikkoihin sopeutuminen on y-sukupolvelle arkipäivää (Martin 2005: 42; Bencsik ym. 2016: 92-93; Szabo-Szentgroti, Csonka & Szabo-Szentgroti 2016: 294). Muutos on kokoaikaista, ja näin ollen y-sukupolvet odotusten sijaan vaativat jatkuvaa muutosta. He hakeutuvat työpaikkoihin, joissa kehittyminen on mahdollista ja jatkuvaa. (Martin 2005: 42.) Muutoksien ollessa arkipäivää, työelämässä se edesauttaa uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Yhteistyöhalukkuuden näkökulmasta, y-sukupolvi uskoo, että koko yhteisön pyrkimyksillä voidaan saavuttaa muutoksia (Zemke ym. 1999). Elämässä suunnitelmia tehdään enemmän lyhyelle kuin pitkälle aikavälille, koska y-sukupolvi haluaa nauttia asioista tässä hetkessä. (Bencsik ym. 2016: 92-93.)

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen 26 vuoden seurantatutkimuksen (*16-vuotiaasta 42-vuotiaaksi*) tulosten perusteella naisilla oli koko tarkasteluajanjakson ajan heikompi itsetunto verrattuna miehiin, vaikka on tutkitusti osoitettu, että naisten itsetunnon kasvuvauhti on nopeampaa kuin miehillä. Itsetuntoon nuoruudessa vaikuttivat positiivisesti vanhempien korkea sosioekonominen tausta sekä koulumenestys. Itsetunto oli myös seuranta-ajanjakson ajalta positiivisempaa henkilöillä, jotka olivat raportoineet vähän ihmissuhdevaikeuksia. Sen sijaan naisten itsetuntoon nuoruudessa vaikuttivat negatiivisesti esimerkiksi vanhempien ero sekä korkea ja nopeasti kasvava BMI. Itsetunnon ja BMI:n välinen negatiivinen yhteys vahvistui iän myötä naisilla. Itsetunnon positiivisella kehityksellä nuoruudesta aikuisuuteen on positiivista merkitystä niin

suoraan kuin välillisestikin hyvinvoinnin eri tekijöihin sekä yksilön mielenterveyteen. (Kiviruusu 2017: 4.)

Suomessa on yhä edelleen selkeästi nais- ja miesvaltaiset alat. Naiset työskentelevät pääosin terveys- ja sosiaalialalla, palvelu ja kaupanalalla sekä opettajina. (Tilastokeskus 2016.) Johtajuuden ja urakehityksen osalta on havaittu, että naiset eivät aina tuo omaa osaamistaan kunnolla esiin, asenteet ja oma tahto muutokselle ei välttämättä ole niin vakuuttavaa. Naisen päätöksiin uran ja johtotehtäviin hakeutumisen osalta vaikuttaa perhe. (EK 2013: 18.) Naisvaltaisilla aloilla on tutkitusti enemmän psyykkisesti kuormittavia tekijöitä, kuten ihmissuhdetyöhön liittyviä emotionaalisia ristiriitoja. Työpaikalla henkisen kuormittuneisuuden lisäksi naisten kuormittuneisuuteen liittyy perheen ja työn yhteensovittaminen. (Kauppinen, Kumpulainen, Houtman & Copsey 2003: 46-58.)

Naisen odotetaan olevan niin äiti kuin työntekijäkin (Dillard 2018: 50) ja vielä suoriutuvan molemmista rooleista hyvin (Sumra & Schillaci 2015). Tilastokeskuksen (2007) tutkimuksen mukaan lapsi vaikuttaa eri tavoin lapsen isän ja äidin työllisyystilanteeseen. Erityisesti äideillä, jotka ovat työskennelleet määräaikaissa työsuhteessa on hankaluuksia työelämään takaisin siirryttäessä, verrattuna äiteihin, joilla on vakituinen työsuhte. Työmarkkinoilla huolestuttavin tilanne on yksinhuoltajilla. Sen sijaan isyydellä tai lapsen iällä ei ole merkitystä miehen työllisyyteen. Huomioitavaa on, että äitien työllisyysaste on samalla tasolla isien kanssa vasta silloin, kun nuorin lapsi aloittaa koulun. (Kartovaara & Sauli 2007: 13.) Tutkitusti miehet hyötyvät työmarkkinoilla naisia enemmän siitä, jos heillä on lapsia. Sen sijaan naiset, joilla ei ole lapsia työllisyystilanne on parempi verrattuna niihin naisiin, kenellä on lapsia. (EK 2013: 4.) Tutkimustulosten perusteella voidaan puhua naisten kaksoisroolista niin työpaikalla kuin kotona. Tutkimuksen mukaan naiset, joilla on monta roolia laittavat yleensä muiden tarpeet omiensa edelle, mikä saattaa johtaa kasvaneeseen stressimäärään (Sumra ym. 2015). Levenson (2010: 264) mukaan työn ja perheen ristiriita ovat merkittävässä roolissa vaikuttamassa erityisesti naisten ura- ja työvalintoihin, koska yhä edelleen naiset kantavat ensisijaisen vastuun lasten kasvatuksesta. Kasvavat vaatimukset niin kotona vanhemman roolissa kuin työnantajalta saadut vaatimukset työntekijänä voivat johtaa työn ja perheen väliseen ristiriitaan. Ristiriita on seurausta työn ja kodin yhteensovittamattomuudesta, kun vaatimukset ovat suuria niin töissä kuin kotonakin. (Neal & Hammer 2007.) Työssäkäyvät naiset käyttävät enemmän aikaa niin kotitöihin kuin lastenhoitoon verrattuna samassa taloudessa asuviin miehiin. Miesten kotitöihin ja lastenhoitoon

käytetty aika riippuu miesten sosioekonomisesta asemasta. (Pääkkönen & Hanifi 2011: 29-30.)

3.2.2. Y-sukupolven arvojen merkitys työelämässä

Alasoinin (2010: 14) mukaan aikaisemmista sukupolvista poiketen, y-sukupolvelle työn yhteiskunnallisella hyödyllisyydellä ei ole enää niin suurta painoarvoa. Yhä merkityksellisemmäksi y-sukupolven keskuudessa on noussut työn mielenkiintoisuus sekä työn ja työntekijän omien arvojen kohtaaminen. Tutkimuksen mukaan y-sukupolvelle kolme tärkeintä arvoa ovat, perheen turvallisuus, terveys ja vapaus (Gibson ym. 2009: 4). Seuraavassa kuviossa on koottu yhteen tutkimuksessa ilmenneet kymmenen y-sukupolvelle tärkeintä arvoa (Gibson ym. 2009: 4), jotka ovat yhdistetty työn ominaisuuksiin (Espinoza, Ukleja & Rusch: 2011).

Arvo

Arvon merkitys työelämässä

Perheen turvallisuus	→	Perusvaatimus
Terveys	→	Työn ja vapaa-ajan tasapaino
Vapaus	→	Itsensä ilmaiseminen
Rehellisyys	→	Vapaamuotoisuus ja vaatimattomuus on tärkeässä roolissa – ole sellainen kuin olet
Vastuu	→	Saavutukset tärkeässä roolissa
Ystävyysuhde	→	Verkostoituminen lähestymistapana
Itsenäisyys	→	Huomionhakuisuus
Itsensä arvostaminen	→	Työllä tulee olla tarkoitus jo uran alkuvaiheessa
Kunnianhimo	→	Halu saada työstä tunnustusta

Kuvio 7. Y-sukupolvelle tärkeiden arvojen merkitys työelämässä.

Cennamo & Gardner (2008: 902-903) mukaan y-sukupolvi arvostaa muita sukupolvia enemmän vapautta. Aikaisemmista sukupolvista poiketen, y-sukupolven työmoraali on matalampi, työ ei ole enää elämän keskiössä vaan vapaa-ajan merkitys korostuu (Levenson 2010; Cennamo ym. 2008: 902-903). Smith (2010: 434) mukaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisella (*work-life balance*) tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilöllä on töiden lisäksi aikaa niin perheelle, ystäville kuin harrastuksillekin. Työn ja vapaa-ajan tasapainolla onkin tutkitusti positiivista vaikutusta y-sukupolven

työtyytyväisyyteen, työsuoritukseen ja eettiseen päätöksentekoon. Y-sukupolvi priorisoi erilaiset suhteet ja oman elämäntyylin työn edelle. (Smith 2010: 434, 444.) Vapaa-ajan lisäksi y-sukupolvi työntekijänä arvostaa joustavuutta (Martin 2005: 39; Bencsik ym. 2016: 93). Y-sukupolvi ei ole valmis uhraamaan heidän yksityiselämää työlle (Kultalahti & Viitala 2014: 576), vaan nimenomaan henkilökohtainen elämä, perheet ja ystävät menevät työn edelle (Moravcova-Skoludova & Vlckova 2018: 336). Työn autonomialla sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisellä on tärkeä merkitys. Mikäli organisaatio ei pysty tarjoamaan y-sukupolvelle edellä mainittuja ominaisuuksia, y-sukupolven työntekijän ratkaisuna tilanteeseen on usein työpaikan vaihtaminen. (Cennamo ym. 2008: 902-903.)

Y-sukupolvi on kasvanut erilaisissa, monimuotoisissa perheissä. Yksinhuoltajuus ja viikkimättömyys perheessä ovat heille arkipäivää. (Zemke ym. 1999: 129.) Erilaisuus on normi, joka heijastuu työelämässä esimerkiksi y-sukupolven pukeutumisessa. Y-sukupolvi uskaltaa olla oma itsensä ja he ovat ylpeitä siitä. Yksilön statuksella on tärkeä merkitys y-sukupolven keskuudessa (Cennamo ym. 2008: 902-903). Martin (2005: 39) mukaan y-sukupolven edustajat ovat itsenäisiä ja haluavat osakseen vastuuta. Eri sukupolvien tarkastelun osalta, y-sukupolvi arvosti eniten itsenäisyyttä muihin sukupolviin verrattuna (Gibson ym. 2009: 4). Vastuuta halutaan nimenomaan omaa työskentelyä kohtaan. Toisaalta Alasoinin (2010: 26) mukaan y-sukupolvi ei koe esimiestehtäviä kovin houkuttelevana, koska vastuuta tulee ottaa oman työskentelyn lisäksi myös muista. Asiantuntijatehtävissä esimiestehtäviä paremmin pystyy paremmin toteuttamaan itseään ja keskittymään enemmän työtehtäviin, jotka itse kokevat kiinnostavaksi (Alasoini 2010: 26.) Y-sukupolvelle on tärkeää, että heille kerrotaan, kun he ovat tehneet asioita hyvin, mutta he ovat huonoja ottamaan kritiikkiä vastaan, kun jokin menee pieleen. Epäonnistumisen pelko voi olla seurausta vanhempien jatkuvasta ylihoivaamisesta lapsuudessa tai kiitokseen perustuvasta opetussuunnitelmasta, jossa lapsille ei ole annettu niin sanotusti lupaa epäonnistua. Toisaalta taustalla voi olla myös tekijä, ettei nuorena ole tarvinnut kohdata tai sietää kritiikkiä. (Espinoza ym. 2011: 21.)

Saavutukset työssä ovat y-sukupolvelle tärkeitä. Toisaalta työn joustavuus on myös tärkeässä asemassa. Y-sukupolvi on avoimia kaikenlaisille innovaatioille. (Szabo-Szentgroti ym. 2016: 294.) Innovatiivisuuden lisäksi y-sukupolvelle on tavanomaista, että he vaativat myös innovaatioiden, muutosten toimeenpanoa. Y-sukupolvelle työ tulee olla sellaista, josta he nauttivat ja kehitysmahdollisuudet ovat jatkuvasti läsnä. Avoin kommunikointi ja moderni työympäristö on tärkeässä asemassa (Moravcova-Skoludova & Vlckova 2018: 336.) He arvostavat luottamusta ja he mielellään antavat panoksensa

päätöksenteossa ja toiminnassa (Wong ym. 2008: 880). Chalofsky & Cavallaro (2013: 335) mukaan y-sukupolven työntekijöille tärkeänä asiana ei ole niinkään työstä saatava palkka tai uramahdollisuudet, vaan nimenomaan se, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa ja työstä pystyy nauttimaan (Chalofsky ym. 2013: 335) ja että heidän työllensä on todellista merkitystä (Krishnan ym. 2013: 86-88). Tutkimusten mukaan työstä saatava palkka ei ole y-sukupolvelle ydinkysymys kieltäytyessään tai vastaanottaessa työpaikkaa. Päätökseen työpaikan vastaanottamisesta vaikuttavat niin työntäjän brändi, yrityksen koko ja kehittymismahdollisuudet. (Szabo-Szentgroti ym. 2016: 294.)

Rentz (2015: 143) mukaan y-sukupolvi ei koe hierarkiaa tai auktoriteettiasemaa niin tärkeäksi, kuin aiemmat sukupolvet. Työyhteisössä y-sukupolvi haluaa muodostaa kollega-suhteen sijaan ystävyysuhteita (Moravcova-Skoludova & Vlckova 2018: 336). Y-sukupolvi odottaa organisaatiolta selkeää organisaatorakennetta, arvostaa tietotaitoa ja statusta sekä pyrkii hyvään suhteeseen esimiehensä kanssa. Toisaalta yhteentörmäyksiä saattaa tulla esimiehen kanssa, koska esimerkiksi x-sukupolven (syntynyt 1965-1977) esimies arvostaa enemmän itsenäisyyttä ja yksilötyötä. Uutena työntekijänä y-sukupolven edustaja tarvitsee paljon mentorointia, ja yksilö suhtautuu hyvin yksilölliseen huomioon. Y-sukupolven arvostaessa struktuuria ja vakautta, y-sukupolven mentorointi tulisi olla formaalia. (Shragay ym. 2011: 144; Simons 2010: 31 Ohmer ym. 2018: 47.)

Y-sukupolvi vaatii työltään monipuolisuutta, mahdollisuutta luovuuteen ja uusia haasteita (Moravcova-Skoludova & Vlckova 2018: 340). Y-sukupolvi odottaa työskentelevänsä tiimeissä (Rentz 2015: 144). Tutkimuksen mukaan työssä ja työpaikalla y-sukupolvea motivoivia tekijöitä ovat mielenkiintoinen työn sisältö, joustavuus työajoissa ja aikatauluissa, mahdollisuus oppia ja kehittyä työpaikalla, työyhteisön ilmapiiri sekä mukava esimies (Kultalahti ym. 2014: 576). Työpaikalla y-sukupolven työntekijät ovat innokkaita saavuttamaan tyytyväisyyttä työstään; työn pitää olla mielenkiintoista ja merkityksellistä sekä urapolku organisaatiossa tulee olla selvillä. (Gibson ym. 2009: 5; Ohmer ym. 2018: 47.)

3.2.3. Y-sukupolven naisen työelämässä kohdattavat stereotyyppit ja sukupuoliroolit

Heilman (2012: 130) mukaan naiset joutuvat yhä edelleen kantamaan sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita. Tutkimusten mukaan yleinen stereotyyppi on, että naisten oletetaan olevan alttiimpia stressille, siten myös työuupumukselle, verrattuna miehiin (Matlin 2004). Mikäli esimiehet pitävät stereotyyppiä totuutena, seurauksena voi ilmetä syrjintää

naisia kohtaan ja heidät voidaan helposti jopa sivuuttaa haastavien työtehtävien ja ylennyksien tarjoamisesta (Purvanova & Muros 2010: 169). Työuupumuksen kolmesta osa-alueesta naiset kokevat eniten nimenomaan uupumusasteista väsymystä (Maslach ym. 2001). Taustalla on sukupuolirooliteoria, jonka mukaan naiset oppivat ilmaisemaan tunteensa, kun taas miehet oppivat piilottamaan ne (Eagly 1987). Sukupuolirooliteoriaan viitaten on realistista, että työuupumuksen osalta naiset kokevatkin oireita enemmän nimenomaan psyykkisenä ja fyysisenä väsymyksenä ja miehet taas kyynisyytenä (Purvanova ym. 2010: 169; Maslach 2001). Toisaalta sukupuolistereotyyioilla on kaksi puolta, se miten muut arvioivat naisia ja miten naiset arvioivat itseään. Naisten itseluottamuksen puute voi aiheuttaa paljon negatiivisia vaikutuksia. Mikäli naisen suorituskyvyn odotukset ovat jo alusta alkaen negatiiviset, se vaikuttaa naisten uravalintoihin, etenemisreitteihin uralla sekä halukkuuteen laittaa itsensä likoon ja ottamaan riskejä. (Heilman 2012: 120, 130.)

Suomessa sukupuolten välinen epätasa-arvo on edelleen läsnä työelämässä. Naisten ja miesten välinen epätasa-arvo ansioissa on edelleen selvä, vaikka sukupuolten väliset työ- ja perheroolit ovat muuttuneet. Yhä edelleen naiset kärsivät rahallisesti enemmän tilanteesta, jossa he ovat olleet pois työelämästä verrattuna miehiin. (Schneer & Reltman 2006: 295.) Vuorinen-Lampila (2018: 12-13) tekemän tutkimuksen mukaan naisten saavuttamat työelämätulokset olivat selkeästi alhaisemmat verrattuna miehiin. Tilastokeskuksen (2016) tekemän tutkimuksen mukaan naiset tekevät selvästi miehiä enemmän osa-aikatyötä ja vuorotyötä. Lisäksi naisten työsuhteet ovat usein määräaikaista, toisin kuin miehillä. (Naiset ja miehet Suomessa 2016.) Samasta koulutuksesta huolimatta naiset olivat myös työelämässä matalammassa asemassa kuin miehet. Palkkatasot olivat myös heikommat saman koulutuksen omaavilla naisilla verrattuna miesten palkkatasoon (Naiset ja Miehet Suomessa 2016). Korkeakoulusta valmistuneista naisista 60 % oli koulutustaan vastaava työ, kun prosentuaalinen osuus miehistä oli 74 %. Ero sukupuolten välillä kasvoi tarkasteltaessa tilannetta kolme vuotta valmistumisen jälkeen: 88 %:lla miehistä oli vakituinen työ, kun taas naisista vakityön omaavia oli 78 %. (Vuorinen-Lampila 2018: 12-13, 297.)

Naisten työ- ja sukupuoliroolit miesvaltaisilla aloilla eivät ole yksinkertaisia. Mikäli nainen käyttäytyy työtehtävissä vain itseään ajatellen ja työroolin vaatimusten mukaisesti, naiset saattavat kohdata kritiikkiä siitä, että ei ole tarpeeksi feminiininen. Toisaalta mikäli nainen käyttäytyy sukupuoliroolinsa vaatimusten mukaisesti, kritiikkiä voi saada liiasta feministisyydestä. (Eagly & Carli 2007.) Naisiin kohdistuvat roolivaatimusten ristiriidat voivat johtaa roolikonflikteihin (Purvanova ym. 2010: 170;

Neal ym. 2007). Heilman (2012: 130) mukaan naisten hakiessa miehille tyypillisiä positioita, naisia pidetään epäpätevinä hoitamaan tehtäviä. Lisäksi miesvaltaisilla aloilla naiset kokevat usein alemmuuden tunnetta, heidän tulee jatkuvasti osoittaa olevansa jotakin, heiltä odotetaan epäonnistumista sekä naista saatetaan kohdella sukupuolen edustajana eikä niinkään yksilönä (Gersick, Bartunek & Dutton 2000; Kanter 1977). Edellä mainitut stressitekijät sekä vähemmistön edustajana toimiminen työpaikalla saattavat luoda roolistressiä naisille miesvaltaisilla aloilla. Lisäksi sukupuoleen liittyvät palkkaerot ovat selvästi suurempia miesvaltaisilla aloilla verrattuna naisvaltaisiin aloihin, mikä aiheuttaa lisäturhautuneisuutta miesvaltaisilla aloilla työskentelevien naisten keskuudessa. (Purvanova ym. 2010: 169.) Buunk, Peiro, Rodriguez & Bravon (2007) mukaan myöskään naisvaltaiset alat eivät ole niin arvostettuja kuin miesvaltaiset alat. Tutkimuksen mukaan naiset lähestyvät miehille tyypillisiä työtehtäviä kohtaan huonolla itseluottamuksella ja pelokkaammin kuin miehet, koska ei ole annettu syytä ajatella toisin. Tilanne on johtanut siihen, että naisilla on heikko tuntemus edellä mainittuihin työtehtäviin ja mitä kompetensseja niihin vaaditaan. Huolestuttavaa Heilman, Lucas & Kaplowin (1990) tutkimuksen osalta oli, että naisten itsearviointit työtehtäviä kohtaan odotetuista kyvykkyyksistä oli samalla tasolla kuin yksilöiden, jotka olivat saaneet työstään negatiivista palautetta. Itsearviointit miesten kanssa oli samalla tasolla ainoastaan tilanteessa, jossa naiset olivat saaneet positiivista ja uskottavaa palautetta kyvykkyydestään. (Heilman 2012: 120.)

4. TUTKIMUSTULOKSET – Miten mä voin muka uupua?

Tutkimustulokset –pääluke koostuu tutkimukseen osallistuvien haastateltavien kuvauksesta, pääteemoittain jaetuista tutkimustuloksista sekä ”Eevan tarinasta”, jossa tutkimuksen tulokset on kiteytetty narratiivisesti muodostetun tapahtumaketjun kautta. Tulokset on jaettu alalukuihin, jotka on muodostettu nuorten naisten syvähaastatteluissa toistuvasti ilmenneiden teemojen pohjalta. Työuupumusta pyritään selittämään ilmiönä haastateltavien kokemusten kautta, minkä vuoksi tulokset eivät ole yleistettävissä. Tutkimustulokset on muodostettu pääluvussa kronologiseen aikajärjestykseen ja tuloksia tullaan havainnollistamaan haastateltavien henkilöiden kertomusten siteerauksilla. Viimeisessä alaluvussa, ”Eevan tarinassa” havainnollistamaan työuupumuskertomukset yhtenä, geneerisenä, narratiivisena tapahtumaketjuna.

4.1. Tutkimukseen osallistuvien haastateltavien kuvaus

Tutkimuksen aineisto koostuu kuuden y-sukupolveen, 1980-1995 –vuosien välissä syntyneen naisen yksilöhaastatteluista. Jokaista haastateltavaa yhdistää iän ja sukupuolen lisäksi sairausloma, jossa diagnoosina on ollut työuupumus. Työuupumus –diagnoosin lisäksi jokaisella haastateltavalla oli päädiagnoosina joko jonkinasteinen masennus, ahdistuneisuushäiriö, traumaperäinen stressireaktio tai elimellinen unettomuus. Sairausloman pituudet haastateltavien kesken ovat vaihdelleet kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen. Haastateltavista kaksi ovat korkeakoulutettua ja neljä ammattitutkinnon omaavia. Tutkinnot ja ammatit ovat hyvin erilaisia, joten näihin ei tulla keskittymään tutkimusten tulosten osalta. Sairauslomia ennen yksi haastateltavista teki kolmivuorotyötä, kaksi kaksivuorotyötä ja kolme haastateltavista työskenteli toimistotyöaikoina. Työhistoria haastateltavilla on ollut vaihteleva, mutta erityisesti uran alkuvaiheessa työsuhteet ovat olleet pitkälti määräaikaisia. Työuupumushetkellä neljä haastateltavista on ollut määräaikaisessa työsuhteessa. Haastateltavista viisi on työelämässä kiinni tällä hetkellä ja yksi työkyvyttömänä edelleen. Jokainen haastateltavissa on tällä hetkellä parisuhteessa, mutta kukaan ei ole, eikä ole ollut naimisissa. Haastateltavista yhdellä on yksi lapsi. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta haastateltavat kokivat oman työnsä mielekkäänä ennen työuupumusta. Työolojen ja yksityiselämässä tapahtuneiden muutosten myötä työn ilo katosi.

Seuraavaksi tutkimukseen osallistuneiden naisten työuupumuskertomukset esitetään tiivistettyinä versioina. Haastateltavien identiteetin turvaamiseksi kertomuksissa naisten nimet ovat keksittyjä ja ammattinimikkeitä ei tuoda esille.

Matleena, 27-vuotias nuori nainen

Matleenalle yläasteaika oli haastavaa aikaa ja säännöt oli tehty rikottaviksi. Jälkikäteen ajatellen Matleena olisi kaivannut lapsuudessaan enemmän rajoja ja rakkautta vanhemmiltaan. Oman ammatin löytäminen oli monivaiheinen tapahtumaketju. Matleena sai ensimmäisen oman alan työpaikan tutun kautta. Yhteistyö esimiehen kanssa toimi moitteettomasti, kunnes esimies jäi sairauslomalle työuupumuksen vuoksi. Samoihin aikoihin Matleenan poikaystävä jätti hänet yhtäkkiä kuuden vuoden parisuhteesta. Matleena nimitettiin esimiehen sijaiseksi poikkeuksellisesti, vaikka Matleena ei itse sitä halunnut, eikä hän kokenut olevansa pätevä tehtävään. Suuri vastuu, paineet ja perehdytyksen puute olivat osa arkea. Tehtävään palkattiin uusi esimies. Uusi esimies teki selväksi työpaikkakiusaamisella, että Matleena on huono työssään. Matleenalta myös otettiin pois hänelle aiemmin kuuluneita työtehtäviä. Oireet ahdistuneisuus, nukkumattomuus, itkuisuus ja voimattomuus arjen askareissa saivat Matleenan hakeutumaan työterveyslääkärin vastaanotolle. Diagnoosina olivat keskivaikea masennus ja työuupumus. Kahden kuukauden sairausloma sai tajuamaan oman elämän arvot. Matleena ei halunnut enää jäädä vanhaan työpaikkaan, jonka myötä hän muutti eri kaupunkiin uuden työn perässä. Matleena pelottaa yhä työuupumuksen uusiutuminen, mutta hän on oppinut sanomaan ei ja tunnistamaan oman arvonsa työntekijänä.

Aava, 27-vuotias nuori nainen

Aavalle erityisesti siskot ja äiti ovat olleet aina tärkeässä roolissa elämässä. Lukion jälkeen ammatillista suuntaa oli vaikea löytää ja niin päätökset työpaikasta kuin opiskelupaikasta tehtiin kaverin valintojen perusteella. Varhaisaikuisuudessa Aavan mieleltään sairas äiti joutui yli neljäksi vuodeksi vankilaan. Aavan peliriippuvuusongelmat alkoivat pari vuotta ennen äidin vankilasta vapautumista. Äidin vapauduttua Aava kävi monta kertaa viikossa auttamassa äitiään toisella paikkakunnalla, kun äiti ei pärjännyt yksin. Aavan peliriippuvuus alkoi uudelleen. Samoihin aikoihin Aava teki omasta mielestään merkityksetöntä kolmivuorotyötä, paljon ylitöitä ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen unohtui. Ahdistuneisuus, itkuisuus, kiukkuisuus ja elämänilon katoaminen tulivat osaksi arkea. Arkiset askareet tuntuivat ylitsepääsemättömiltä ja lopulta myös töihin lähtö. Kaksiviikkoisen sairausloman diagnoosiksi traumaperäinen stressi ja työuupumus. Pelivelkojen vuoksi töihin oli

palattava, vaikka sairauslomaa olisi jälkikäteen ajateltuna tarvinnut pidempään. Aava kuitenkin koki sairausloman jälkeen olonsa hieman paremmaksi. Samassa työtehtävässä hän ei halunnut enää jatkaa, ja löysi uuden työpaikan nopeasti. Aavaa pelottaa työuupumuksen uusiutuminen, mutta hän pyrkii tällä hetkellä tietoisesti huolehtimaan paremmin itsestään liikkumalla, syömällä hyvin ja tiedostamalla omat jaksamisen rajansa.

Iiris, 28-vuotias nuori nainen

Iiris on työskennellyt koko uransa, 12 vuoden ajan äitinsä yrityksissä. Iiris sai esikoisensa vuonna 2011, jolloin hän oli samanaikaisesti osa-aikaisesti töissä, hoiti lasta ja kotia. Uupuneisuus oli silloinkin vahvasti läsnä, mutta silloin tunne sivuutettiin, koska oli vain jaksettava. Tuli vuosi 2018. Iiriksen äiti, esimies, asuu puolet vuodesta ulkomailla, jolloin vastuu yrityksestä on kokonaan Iiriksellä, vaikka hän ei yrittäjän roolia ole halunnut. Iiriksen lomat maksettiin rahana, muiden työntekijöiden hyvinvointi oli etusijalla ja vapaapäiviä Iiriksellä oli kuukaudessa muutama. Uupumus, unettomuus, muistin menetykset, kiukkuisuus ja elämän ilon katoaminen valtasivat arjen. Iiriksen kolmen kuukauden sairausloman diagnooseiksi kirjoitettiin elimellinen unettomuus ja työuupumus. Ensimmäinen kuukausi meni nukkumiseen. Äidin ymmärtämättömyys toi lisää pahaa oloa ja painetta sairausloman aikana. Viikoittaiset psykologikäynnit ja perhe edistivät parantumista. Käännekohta tapahtui sinä päivänä, kun äiti tuli mukaan psykologin vastaanotolle ja ymmärsi tilanteen vakavuuden. Sairausloman jälkeen työhön palaaminen tuntui pelottavalta. Iirikselte on tehty töissä uusi järjestely; hän tekee kolme viikkoa töitä, jota seuraa viikon loma. Lisäksi äidin, esimiehen, käytös on muuttunut totaalisesti: työntekijöitä arvostetaan, kuunnellaan ja heitä ei pidetä itsestäänselvyytenä. Elämänilo ja itsensä arvostaminen ovat palanneet Iiriksen arkeen. Säännöllinen psykologilla käynti jäi osaksi elämää.

Kaija, 25-vuotias nuori nainen

Kaija viimeisteli opintojaan korkeakoulusta, työskenteli täysipäiväisesti mielekkäässä työtehtävässä ja oli muutama kuukausi sitten eronnut neljän vuoden parisuhteesta. Opinnäytetyö oli vielä kesken, kun yritykseen tuli organisaatiomuutos. Organisaatiomuutoksen seurauksena työntekijöitä irtisattiin, tosin Kaijalla työsuhde oli määräaikainen, joten hän jäi yrityksen palvelukseen. Työtehtävä muuttui organisaatiomuutoksen myötä asiakasrajapinnassa työskentelyksi, joka oli Kaijan pahin painajainen. Perehdytystä uuteen tehtävään ei ollut ja Kaija sai kuulla jatkuvasti huonoa palautetta niin asiakkailta kuin työtovereiltakin. Samanaikaisesti Kaija käsitteli eroaan

poikaystävästä ja teki opinnäytetyötä iltaisin työpäivän jälkeen. Ahdistuneisuus, alakuloisuus ja kiukkuisuus valtasivat arjen. Kolmen viikon sairausloman diagnoosiksi tuli masennus ja työuupumus. Kaija oli määräaikaaisuuden päätyttyä puoli vuotta työttömänä, koska ei halunnut enää palata samaan yritykseen. Töitä oli vaikea saada, ja hänet pyydettiin takaisin samaan yritykseen, mutta täysin eri työtehtäviin. Tämänhetkinen työ on mielekästä ja esimies mahtava. Kaija ei koe, että nykyisessä työtehtävässä olisi riskejä työuupumukselle.

Aurora, 35-vuotias nuori nainen

Aurora valmistui korkeakoulusta lama-aikana ja paine saada työpaikka oli kova. Vanhemmilta kohdistuneet paineet tulevaisuudesta eivät helpottaneet oloa. Kahden kuukauden työttömyysjakson jälkeen vakituinen työpaikka asiantuntijana oli vastaanotettu. Tehtävään perehdytys tapahtui pääasiassa itsenäisesti, vaikka apua todella olisi tarvittu. Oireita työuupumuksesta oli tullut jo vakituisen työn alkuvaiheissa, mutta silloin Aurora sivuutti tunteukset, oli jaksettava. Kolmihenkisen tiimin keskinäinen kemia ei sujunut ollenkaan, vaan Aurora koki joutuneensa kymmenen vuotta nuoremman tytön pomputeltavaksi. Työ oli vaativaa ja uudet työtehtävät tuli ottaa nopeasti haltuun. Aurora oli useassa projektissa samanaikaisesti, töitä oli jatkuvasti liikaa, mutta liian suuresta työmäärästä työaikaan nähden ei voinut kertoa, koska kaikilla työntekijöillä näytti olevan samanlainen tilanne. Työ ja vapaa-aika hämärtyivät. Auroran uupumuksen partaalla oleva esimies kohteli työntekijöitä epätasapuolisesti, ei kuunnellut mitä hänelle kerrottiin tai reagoi asioihin. Uupumus, ahdistuneisuus, työn ilon katoaminen ja nukkumattomuus valtasivat arjen. Kolmen kuukauden sairausloman diagnoosina olivat keskivaikea masennus ja työuupumus. Parantumista edesauttoivat erityisesti totaalinen lepo, psykologilla käynti ja itsensä uudelleen etsiminen. Työuupumuksen jälkeen Aurora ei halunnut enää jäädä samaan työpaikkaan töihin. Tällä hetkellä hän työskentelee mielekkäässä työtehtävässä ja kuvailee esimiestään mahtavaksi. Työuupumuksen seurauksena Aurora oppi arvostamaan itseään enemmän ja tunnistamaan omat rajansa.

Kiira, 26-vuotias nuori nainen

Kiiran kehitysvammainen sisko pahoinpiteli Kiiraa useasti lapsuudessa. Äidin huomio keskittyi useimmiten Kiiran sijasta kehitysvammaiseen siskoon. Kotona oltiin opetettu, että heikkouksia ei saa näyttää ja tunteet pitää piilossa. Kiiralla on ollut ensimmäisistä työpaikoista lähtien vaikeuksia työssä jaksamisessa. Kiira piti työstään, mutta jatkuva kiire ja sen seurauksena työn laadun heikkeneminen, työvoiman jatkuva alimitoitus ja esimiehen reagoimattomuus asioihin johtivat työuupumukseen. Uupumus,

ahdistuneisuus, univaikeudet, ärtyneisyys ja muistin heikkeneminen valtasivat arjen. Kiiran kyynisyys työssä näkyi jaksamattomuutena puuttua asioihin, joihin hänen olisi pitänyt puuttua. Kolmen kuukauden sairausloman diagnoosiksi tulivat ahdistuneisuus, keskivaikea masennus ja työuupumus. Kiira tiedostaa, että tämän hetkessä ammatissa hän ei tule välttymään työuupumuksen uusiutumiselta. Näin ollen ajatus uudelleen kouluttautumisesta on myös olemassa. Tällä hetkellä Kiira odottaa pääsyä psykopolille, elää sosiaaliturvan varassa ja parantuminen tapahtuu päivä kerrallaan. Hän kuitenkin kokee tunnistavansa työuupumuksen oireet paremmin, mutta hän ei koe vielä olevansa valmis palamaan takaisin työelämään.

4.2. Lapsuudessa opitut roolit – miten minusta on tullut minä

Työuupumuskertomuksissa tuotiin esille lapsuudessa koettuja asioita ja opittuja rooleja, vaikka haastattelussa ei kysytty erikseen asiasta. Lapsuuden kokemukset ja tuntemukset liittyivät selvästi siihen, miten haastateltavista on kasvanut sellaisia kuin he ovat ja miten taustalla olevat kokemukset on vaikuttanut työuupumukseen. Kokemukset lapsuudesta olivat hyvin erilaisia, mutta yhtäläisyyksiä löytyi asetettujen roolien ja koettujen paineiden osalta olla tietynlainen. Haastateltavista kolme koki, että lapsuudessa on pitänyt ottaa jokin niin sanotusti vanhemman rooli, johon on pitänyt sopeutua, koska muita vaihtoehtoja ei ole ollut.

”Mä oon aina ollu semmone niiku mä oon jo pienenä ollu tosi huolehtiva. Just ku perheessä on ollu toi kehitysvammanen sisko, joka sai diagnoosin vast 15-vuotiaana ni meil on ollu tosi sillai niiku melko rankkaa lapsena. Et mul ei oo ollu semmost normaali lapsuutta, et mä oon saanu aina sillee selviytyä siin niiku itekseni ku mun äiti on huolehtinu siit mun siskosta ja huolehtinu sen asioita ja mä oon vaa ollu siin vierellä ni must on tullu semmone.”

”Onkoha sitä sit kuitenkin meijä sen äitin sairauden myötä tottunu sit semmoseen et mä olen vähä niiku välil se vanhempi. Et sit ei oo antanu niil omil tunteil sit tilaa et. Mä luulen et ne lähtee niiku lapsuudestaki aika paljo.”

Haastateltavien kerronnassa esille tuli myös lapsuudessa vanhempien kautta muodostuneet paineet tulevaisuudesta - tulevaisuus pitää rakentua tietynlaiseksi. Toisaalta kaksi haastateltavista kokivat saaneensa vapauden tehdä mitä tahansa, eikä vanhemmilta koettu saavan ohjausta tulevaisuuden valinnoista suuntaan tai toiseen. Epävarmuus nuoruudessa omasta itsestä korostui kahdella haastateltavista, kun tarkkaa suuntaa tulevaisuudelle ei tiedetty ja päätöksiä urapolusta tehtiin kaverin

ammatinvalinnan perusteella. Kolmella haastateltavalla oman uran valinta oli tapahtunut monien eri vaiheiden kautta. Lisäksi kolmen haastateltavan kerronnassa kävi ilmi, ettei ole saanut lapsuudessa tarpeeksi huomiota, jonka vuoksi huomiota on pitänyt hakea jostain muualta.

”Et ehkä on kasvanu sellasena kilttinä tyttönä ja sitte ku vanhemmat on tätä babyboomer -sukupolvea, mulla on aika vanhat vanhemmat, että pitäny aina sitten et työ työ työ on kaikista tärkein ja opiskelu ja koulutus ja. Aina pitää niiku et mä oon niiku työläisperheestä ite. Ni sitte jotenki ehkä semmonen pärjääminen, että pitää pärjätä ja mun pitää tehdä kaikki paremmin.”

”Ja sitte perhettä ei voi perustaa ennenku mul on ihan täydellinen ura ja mä jotenkin kaiken niiku rakensin sen työn varaan.”

”Mua ei lähinnä silloin se työ oikeestaan kiinnostanu sitte, et mä vaihdoin sillo lukioista tonne sosiaali ja terveystalalle niiku kaverin perässä.”

”Sit mä oon aina ollu se nuorimmainen lapsi ketä on saanu kaiken anteeks. Ni sillee olis tiekkö halunnu enemmän semmosta kuria porukoilta saada. Tai niiku jotakin huomioo jostain.”

Kolme haastateltavista myös painotti lapsuudenkokemuksissaan sitä, että tunteita ei voinut tai saanut näyttää. Paha olo piti pitää sisällä. Omaa jaksamattomuuttaan ei voinut myöskään ilmaista, koska laiskuus miellettiin heikkoutena.

4.2.1. ”Pakko jaksaa” –kokemukset

Haastateltavien kertomuksesta kävi useassa yhteydessä ilmi, että on pakko tehdä jotain tai pakko jaksaa. ”Pakko jaksaa” –kokemukset olivat niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Elämä oli monilta osin suorittamista ja asioita oli vain tehtävä, koska oli pakko. Haastateltavista kolme oli ollut jonkin aikaa työttömänä urallaan, aikavälit vaihtelivat yhdestä kuukaudesta puoleen vuoteen. Paine työpaikansaannista oli kova. Töissä oli pakko jaksaa, vaikka työ ei vastannut täysin omia odotuksia. Pääasia oli, että oli saanut töitä. Taustatekijänä oli myös rahantarve, jotta pystyy selviytymään arjesta.

”Mä niin paljon elin sille työlle että. Elät tai kuolet, mut sun on pakko selviytyä ja saada töitä tai käy huonosti. Et mä olin nii siinä putkessa ja niiku ei mahtunu sitä et mäpä asetan itselleni rajoja ja en tee tätä tehtävää tai tuota. Et jotenki tuli et se on vaa se pärjääminen et pakko vaa pärjätä.”

”Pakko jaksaa” –kokemukset olivat erilaisia haastateltavien kesken, mutta yhtäläisyytenä oli tuntemus siitä, että muille ei voi näyttää olevansa ”heikko”. Lapsuudenkokemukset ja asenteet olivat myös vaikuttamassa ”pakko jaksaa” –kokemuksiin. Useimmat haastateltavista kokivat pelkoa siitä, että ”no mitä muut sitten ajattelee, pakkohan mun on jaksaa”. Pakkoa selitettiin niin omalla iällä, kun sillä, että aina ennenkin on jaksanut.

”Mä veikkaan et se on just sitä mun lapsuuden sitä ylisuorittamista ja semmosta. Ku mä oon aina ollu semmonen et mä oon aina ollu reipas ja mä oon aina jaksanu tehdä ja mä oon aina hoitanu kotii ja mä oon aina sitä tätä ja tota tehny. Ja meil on kotona myös vähä opetettu sitä et heikkouksii ei saa näyttää.”

”[...] kai mä oon jotenki halunnu et kaikki näkis mut semmosena vahvan et mul ei oo varaa sit muuttaa sitä näkemystä siit et ei ehkä oookkaa aina nii vahva.”

Haastateltavista kolme otti esille, että merkkejä uupumuksesta on ollut jo aikaisemmin, mutta ensimmäisellä kerralla kokemukset on sivuutettu omasta toimesta, ajattelutapana on ollut, että kyllä tuntemukset menee ohi. Omaa jaksamattomuutta ei voinut hyväksyä, saati sitten näyttää muille. Kyseisiä kolmea naista yhdisti myös pitkä sairausloma työuupumuksesta, puolestatoista kuukaudesta kolmeen kuukauteen saakka.

”Sillo alko tulla semmost pientä uupumusta mut sit mä laitoin sen vaan sen piikki et mä oon vaa tehny töitä ja opiskellu ja hoitanu lasta ja näi et se on siitä. Painoin sen vaa villasella ja annoin asian vaa olla.”

”Vuoden mä olin siis töissä ennen opintoja, ja silloin mul oli jo ongelmii tän työssä jaksamisen kanssa.”

”Sillon se psykologi oli jo sanonu, että sun pitää iha oikeesti jäädä sairauslomalle vähäks aikaa. Sit olin vaa sanonu et ei, en jää.”

Työuupumuskertomuksissa yhdistävänä tekijänä kahden haastateltavan osalta oli myös asenne työtä kohtaan, työstä on selviydyttävä, oli tilanne mikä tahansa. Välillä töihin saatettiin mennä myös hieman kipeänä, koska työt oli hoidettava. Töistä ei kerta kaikkiaan vaan voinut olla pois.

4.2.2. Yhtäläisyydet persoonallisuuspiirteissä

Haastateltavien kertomuksissa toistuivat tietynlaiset luonteenpiirteet. Heikkouksia oli vaikea näyttää muille, ei:n sanominen oli vaikeaa ja muiden ajattelu ennen omaa jaksamista olivat etusijalla. Lisäksi tuli esille, että kahdella haastateltavista oli huono

itsetunto, joka heijastui muiden sanomisten henkilökohtaisesti ottamisena. Omien päätösten ja hyvinvoinnin taustalla on ”mitäköhän muut ajattelee” –ajattelutapa. Lisäksi kertomuksissa toistui se, että itse pitäisi pärjätä elämässä, muilta avun pyytäminen osoittautui vaikeaksi.

”Ku helposti saattaa sitte se peruspersoonana olla semmonen miellyttävä.”

”Mä oon liian kiltti, mua siis sai pahoinpidellä ja mä en sanonu mitään. Ja mun sisko sit tosiaan tosi monesti pahoinpiteli mua ja sitte mulle sai niiku sanoo mitä tahansa ja mä tein sen.”

”Ku mä oon semmonen minä itse -ihminen, et mä hoidan kaiken itse ja mä pyydän just todella harvoin apua.”

Työntekijän roolissa haastateltavien persoonallisuudet heijastuivat joustavuutena, tunnollisuutena ja ahkerana työntekona sekä suorittaja –persoonana. Toisaalta työpaikalla omien voimavarojen tunnistamattomuus ja ei:n vaikea sanominen heijastui liian suureen työmäärään verrattuna työaikaan. Työmäärän liian suuresta määrästä oli myös vaikea puhua ääneen, kun oli näytettävä, että jaksaa. Useassa haastattelussa tuli ilmi tunnollisuus ja halu hoitaa asiat parhaalla mahdollisella tavalla.

”Mulla meni sillä tavalla kaikki päivät et mä sain ne käyttöönotot käyntiin niin ni sitte se työaika oli ihan alimitotettu siihe ja sit mä olin viel sijaisena kahessa muussa palvelussa. Et mä jouduin siinä aika usein sijaistaa ku meit oli vaan kaks.”

Työuupumuskertomuksissa myös korostui se, että omien luonteenpiirteiden vuoksi sairauslomalle hakeutuminen oli vaikeaa. Jaksamattomuutta pidettiin häpeällisenä, eikä siitä voinut sanoa ääneen. Tämä oli osaltaan seurausta lapsuuden kokemuksista. Haastateltavat kokivat jaksamattomuuden epäonnistumisena. Haastateltavien oli vaikea uskoa, että niin nuorena iässä voi uupua. Persoonallisuuspiirteiden, lapsuudenkokemusten ja ”pakko jaksaa” –kokemusten yhtäläisyytenä työ oli vain tehtävä.

4.3. Työolot ja/tai yksityiselämän ristiriidat työuupumuksen laukaisevina tekijöinä

Haastateltavien kertomuksissa painottui, että työuupumus on kehittynyt monen tekijän summana. Pääasiassa haastateltavat ovat kokeneet työuupumuksen laukaisevat tekijät

työperäisiksi. Osaltaan myös yksityiselämässä tapahtuvat suuret muutokset ja työn haasteiden yhdistäminen ovat olleet työuupumuksessa laukaisevina tekijöinä.

4.3.1. Esimiehen rooli

”Emmä tienny mitä on hyvä johtaminen ja mitä huono johtaminen. Sitte ku sä meet sinne töihin niiku alle kolmekymppisenä ni kylhän sä ajattelet, et jos sul on esimies ni kylhä hän nyt tietää et miten niiku, et luotti siihen jotenki sokeasti.”

Neljä haastateltavista koki, ettei uskaltanut kertoa esimiehelle työmäärästä ja omasta jaksamattomuudesta. Kaksi sen sijaan kertoi tuntemuksistaan ja jaksamattomuudestaan suoraan esimiehelle, mutta asiaan ei reagoitu. Haastateltavista viisi naista kokivat esimiestyön merkittävänä työuupumukseen vaikuttavana tekijänä. Haastateltavat kokivat, että esimies ei kuuntele, tai kuuntelee, mutta asioita ei viedä eteenpäin. Neljä haastateltavista koki, että esimestä ei kiinnosta alaistensa työ, koska asioihin ei tullut muutosta. Lisäksi haastateltavista neljä koki esimiehen palautteenannon alentavaksi ja saadusta palautteesta tuli olo, ettei minusta ole mihinkään. Haastateltavista kaksi koki, että oma esimies oli myös itse työuupumuksen partaalla.

”Sit esimies oli niiku meille tosi vihanen siitä, että meil ei oo kohta kellään töitä jos ette saa näitä asioita niiku eteenpäin. Sanos niiku yksikkökokouksessa kaikkien kuullen, me oltii tosi järkyttyneitä siitä. Että voi apua, että ku me ei pystytä, me ei osata tehdä tätä työtä, et tuli ihan semmone olo et meidän täytyy ihan oikeesti olla älykkyydosamäärältä jotenki todella niiko.”

”Kävi hyvin nopeesti selväks se et mä en osaa tehdä mitään.” [...] ”Niin yhtäkkiä mua ei enää tarvittu ja mä olin vaan siellä omassa huoneessa suurin piirtein selasin iltalehteä koska mul ei annettu enää mitään töitä tehtäväks.”

”Ei kuunnellu mitä sano, ei ottanu mitää, jos oli parannusehdotuksia itellä, ni ei otettu millää tavalla kantaa koskaa mihinkää.”

[...] ”Et sitä vaa kiinnostaa et talo on täynnä lapsii ja paikat on täytetty ja, et säästetään just sillä, et ei oteta sijaisia ja. Sitä ei niiku kiinnostanu meidän hyvinvointi ja meidän työmoraali ja just se et ehitääks me tehdä asioita vai eiks me ehitä.”

Haastateltavista kolme toi esille, että on kokenut jollain tavalla epätasa-arvoista kohtelua esimiehen toimesta. Kokemukset epätasa-arvosta ovat olleet niin palkkaukseen, kohteluun kuin työtehtäviin liittyviä. Epätasa-arvon tuntemukset korostuivat tilanteissa, kun asioista oltiin puhuttu aiemmin ja päätökset olivatkin täysin erilaisia aiemmin

puhutun kanssa. Haastateltavista kaksi koki, että esimiehellä on tiettyjä ”suosikki työntekijöitä”, joita kohtaan käyttäytyminen oli erilaista verrattuna haastateltaviin. Palautteenannossa epätasa-arvo näkyi niin, että huonoa palautetta annettiin julkisesti kaikkien kuullen. Lisäksi kaksi haastateltavista koki, että esimiehelle työntekijä on pelkkä resurssi, kuluera.

[...] ”Et hän jotenki ajatteli resurssina aina ihmisiä, et hän mieltii koko ajan et miten teistä saadaan kaikki irti. Hän käytti semmosia sanontoja et ja sit just uhkaili tällä et meiltä kaikilta loppuu työt jos te ette saa tehtyä näitä.” ...

”Sit siihen hänen (tiimiläisen) tilalle palkattiin henkilö, jolla oli 800 euroa parempi palkka ku meillä ja esimies totesi vaan, että et tota joo mun on jotenki helpompi saada näitä avoimien paikkojen palkkaa saada muutettua ku mä en saa näitä teijän palkkauksia. Et se oli niiku tämmöstä sitte.” [...] ”Et esimies vaa palkkaa uusia ihmisiä ja tiekkö nostaa muille palkkoja ja sitte me ollaa siellä niiku unohdettuja.” [...] Mun työkaveri otti esiin tän tota asian niin sitte esimies piti hänelle puhuttelun, ku hän toi negatiivisuutta siihen työilmapiiriin.

”Joo siis mä huomasin monena aamuna, ku hän oli kaikille muille tosi ihana ja semmonen et sanoo kahvipöydässä kaikki heipat ja huomenet mut sitte mulle ei ikinä hän sanonut yhtää mitään. Ja sitte kahvipöydässä jos mä kerroin vaikka jotain juttua ni se vaan jyräs sen ja se puhu päälle. Et se oli aina minä. Ni sit se meni vaa sillee et monena aamuna oli vaa semmone olo et mä menin oikeesti sinne vessaan et mä vaan itkin, koska mua itketti nii paljon se, että mua hyljeksitään niin muuteen ihanassa työpaikassa.”

Työuupumuskertomuksissa selkeä ero oli siinä, miten haastateltavat kokevat nykyisten esimiehen työskentelyn. Tällä hetkellä työssä käyvistä haastateltavista neljä toi esille, että nykyinen esimies on mahtava. Esimiehen mahtavuutta kuvailtiin kuuntelevana, saatavilla olevana, palkitsevana, ymmärtäväisenä ja luotettavana. Haastateltavat korostivat, kuinka tärkeä merkitys hyvällä esimiehellä on. Yksi haastateltavista toi esille, että on uuden esimiehen myötä saanut itsestään myös parhaan työntekijän esille.

4.3.2. Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen

”Mä olin päivät töissä, illalla pohdiskelin niit kaikkii työasioita ja yöllä mä olin töissä, mä näin pelkkii työunia.”

Neljässä työuupumuskertomuksessa korostui resurssipula työpaikalla. Kiire oli jatkuvasti läsnä, koska työn määrä työaikaan nähden koettiin epärealistisena. Tunne siitä, että työpaikalla ei pärjätä ilman omaa työpanosta oli yleistä. Mikäli kyseessä oli

asiantuntijatehtävä, kotona saatettiin jatkaa töidentekoa työkoneella. Toisaalta tapauksissa, joissa kyseessä oli suorittava työ, työtunnit saattoivat venyä työpaikalla tai vastaavasti työn laatu kärsi, mikäli ylitöidenteko ei ollut mahdollista. Ylityö oli monilla haastateltavista osa arkea. Kertyneiden ylityötuntien pitäminen vapaana oli mahdotonta, koska työstä ei voinut olla pois. Työntekijänä haastateltavat kokivat, että oli joustettava, koska työt oli tehtävä. Näin ollen kaikkia ylityötunteja ei myöskään aina merkattu, koska sillä ei koettu olevan merkitystä.

”Niä ja itseasias nyt tuliki mielee et meil oli sillo tosi paljo ylitöitä et mä olin niiku. Seki edesautto sitä et ei kertakaikkisesti jaksanu enää. Et mullaki saatto olla semmosii et saatoin olla 19 päivää putkeen töissä.”

”Ni sä oot sit vastuussa niiku kaikesta, niiku ihan kaikesta. Jos joku on pois, sairauslomalla, ni se on mää niiku joka tuuraa. Aina. jos jotain tapahtuu ni se on mää joka sen hoitaa. Jos joku tavara loppuu ni se on mää joka sen hakee. Sä oot niiku tavallaa yrittäjä...” [...] ”Ni mulla peruuntu neljä keikkaa, yhet polttarit, kun tuli sairauslomia. Ja ku sä oot maksanu kaiken ja ku tavallaa mä en voi myöskää olla nii kylmä et voivoi. Mä en voi tehdä niiku meijä muille työntekijöille sitä et ku viikonloppuna on kaks töissä ni et joku tulee kipeeks ja mä oon vaikka menossa johonki keikalle.”

Haastatteluissa tuli myös esille, että työasioista keskustelu työajan ulkopuolella oli yleistä. Haastattelijat kokivat, että työstä oli ajoittain vaikea irtautua, koska erilaiset keskustelukanavat töihin ja työvuoroihin liittyen olivat käytössä koko ajan. Haastateltavista kolme koki työn ja vapaa-ajan erottamisen erityisen vaikeaksi, koska heidän tuli olla jatkuvasti saatavilla myös vapaa-ajalla. Esimies saattoi laittaa sähköpostia vielä myöhään illalla tai esimerkiksi työvuoronvaihdot tuli tehdä vapaa-ajalla whatsapp-sovelluksen kautta.

[...] ”Ja sit tietysti ku sä luet työsähköpostia koko ajan. Et esimies laitto puol yks yöllä viestiä. Ja sit jos ei oo puhelin äänettömällä ni sä heräät siihen ja luet ja. Siellä mul oli työpuhelin omassa käytössä, se oli työsuhde-etu, mut sähän koko ajan näät ku sulle tulee työsähköposteja. Se työ oli koko ajan läsnä, vapaa-ajallakin.”

[...] ”Et meilläki just ilmoitettiin vapaa-ajalla et hei mä en tuu huomenna ja sit ruvettiin väentää vapaa-ajalla niit vuoroja siin ja otettiin yhteyttä kaikkii. Mikä mulle oli sillai tosi rankkaa, ku mä oon päättäny et jos mä oon vapaa-ajalla ni mä en työasioista puhu.” [...]

Työuupumuskertomuksissa ilmeni, että haastateltavat eivät oikein voineet itse vältyä työn ja vapaa-ajan sekoittumiselta. Mikäli töitä oli enemmän kuin varsinaisen työajan puitteissa ehti hoitamaan, työasiat oli helposti ajatuksissa myös työn ulkopuolella.

Tekemättömät työt jäivät mietityttämään vielä illallakin nukkumaan mennessä. Näin ollen niin sanotusti omaa oloa helpotettiin tekemällä töitä vielä vapaa-ajallakin tai ylityön muodossa työpaikalla. Asiaa ei helpottanut esimerkiksi työsähköpostin lukeminen uuden viestin saapuessa.

4.3.3. Työtehtävän ja työntekijän sopimattomuus

Työuupumuskertomuksissa tuli esille, että haastateltavista neljä oli työuupuessaan sellaisessa työtehtävässä, jossa itse eivät haluaisi olla. Kaksi haastateltavista työskenteli täysin eri työtehtävässä koulutukseensa nähden. Organisaatiomuutoksen myötä yksi haastateltavista oli täysin eri tehtävässä, kun mihin hänet on palkattu. Työtehtävän ja työntekijän sopimattomuudella tässä tarkoitetaan sitä, että haastateltavat kokivat työn joko liian haasteellisena omaan osaamiseen nähden, liian vastuullisena, liian työläänä tai liian yksitoikkoisena.

”...Et mä en haluu olla tommosessa vastuussa ja sit mulle tulee lappu missä lukee, että (ylempi henkilö) oli nimittänyt mut siihen viran sijaiseks.”

”Ehkä se liian iso vastuu, ku perjaattees ku sä oot vaan työntekijä tai siis mun pitäis olla vaa työntekijä ja sit ku mä oon tavallaa niiku melkee yrittäjä. Ja ku mä en oo se yrittäjä.”

”Tosiaan siel töissä ku se oli sit kuitenkin sitä liukuhihnatyötä se mis mä olin sit ton loppuajan. Se jotenki tuntuu nii sellaselt tyhjämpäiväselä. Et sit se ehkä ahdisti mua viel enemmän olla se kaheksan tuntii siel tehtaassa sisällä niiku tavallaa tuntu et elämä menee vaa hukkaa ku oli siellä.”

Yksi haastateltavista toimi niin sanotusti yrittäjän roolissa työskennellessään äitinsä omistamassa yrityksessä työuupumushetkellä. Hän olisi itse halunnut toimia pelkän työntekijän roolissa työpaikalla, mutta äidin pitkäaikainen poissaolo eri maassa ei antanut haastateltavalle vaihtoehtoa työntekijänä. Ylipäätään haastateltavat olivat ajautuneet tehtävään jonkun toisen päätöksen myötä. Työtehtävänmuutokset haastateltavien osalta oli tapahtunut joko organisaatiomuutoksen seurauksena, allergian tai esimiehen työuupumuksen seurauksena.

4.3.4. Työtehtävien muutos ilman perehdytystä

Useassa haastattelussa tuli esille uuteen työtehtävään liittyvä perehdytys ja sen puutteellisuus. Uuteen työtehtävään siirryttäessä apua oli vaikeaa saada, ja toisaalta myös vaikea pyytää, kun haastateltavilla oli tunne siitä, että heidän oletetaan jo asia osaavan. Haastateltavat kokivat, että työn vaatimukset omaan osaamiseen nähden ovat liian suuret, mikä edesauttoi tuntemusta, ettei omat tiedot ja taidot riitä.

”...me kaikki saatiin tosi semmosia vaativia kokonaisuuksia, joita mejän piti sit aika nopeella tahdilla itsenäisesti ottaa haltuun. Ni varmaan se ku ei ollu sitä perehdytystä järjestetty niin siinä ku sä tavallaa yrität yksin ku se esimies sanoo et no käyt sieltä netistä kattomassa nää jutut. Ja sit sä koitat ite yksin jotain määräyksiä lukea ja et emmä ymmärrä näistä oikeesti, mä en hahmota oikeesti et mistä täs on kyse ja sun pitäis jotain niiko tehdä. Et siel oli nii sillä tavalla et ei ollu sitä keskustelukulttuuria, että olis voinu pallotella ajatuksia, että hän halus aina resursoida ihmiset tiukasti aina johonki tiettyyn tehtävään.” [...]

”Mun mielestä olis ehkä pitäny olla semmonen jonkinlainen perehdytys tai jonkinlainen semmonen enemmän toimintatapojen et millä tavalla mun pitäis toimia siinä tilanteessa. Heitettiin vähän niiku vaan siihe...”

Haastateltavat kokivat työtehtävän muutokset raskaina, koska heistä tuntui, että vaatimukset työtehtävän suorittamiseen olivat liian kovat omaan osaamiseen nähden. Ahdistusta perehdytyksen puutteellisuuteen toi vielä se, että ei ollut henkilöä keneltä kysyä apua. Toisaalta uudessa työtehtävässä nuorena työntekijän edustajana koettiin haasteellisena myöntää, ettei osaa ja olisi tarvinnut enemmän tukea ja apua alussa.

4.3.5. Yksityiselämässä tapahtuneet muutokset yhdistettynä työn muutoksiin

Työuupumuskertomuksissa kävi ilmi, että yksityiselämässä tapahtuneet muutokset tapahtuivat samaan aikaan, kun omassa työtehtävässä tai organisaatiossa oli käynnissä muutoksia. Haastateltavista kolme koki, että yksityiselämän äkilliset muutokset olivat osasyynä työuupumukselle, kun muutoksia tapahtui jokaisella elämän osa-alueella samanaikaisesti. Yksityiselämässä tapahtuvia muutoksia olivat esimerkiksi pitkästä parisuhteesta jätetyksi tuleminen yhtäkkisesti ilman asian käsittelyä, peliriippuvuuden uusiutuminen ja sairaan äidin arkisista asioista huolehtimista täysipäiväisen työn lisäksi. Jokaista työuupumuskertomusta yhdisti usean asian yhtäaikainen hoitaminen, jokaisella elämän osa-alueella suorittaminen oli tärkeää. Yhdistäviä tekijöitä oli myös tapa käsitellä omaa olotilaa ja asioita; asioiden sivuuttaminen ja lakaisu maton alle – kyllä mun on jaksettava.

”Ja sit mä luulen et osittaisena syynä oli se mun ero sen mun miehen kanssa siin aikasemmi. [...] Sit se rupes purkaantuu kans siin vaihees se et ku kuitenkin ku kyseessä oli kuuden vuoden parisuhde niin ja sit toinen sanoo vaan et heippa ja toinen lähtee menee ja sä et enää ikinä nää sitä ihmistä ni.”

”Joo ja sit meijä äiti pääs pois vankilasta ja hän muutti sit (kaupunkiin Suomessa). Mä olin koko ajan hänen tukena, et mä oon ollu koko ajan hänen elämässä.”

Työuupumuksen taustalla oli haastatteluiden perusteella nimenomaan samanaikaisesti tapahtuvien monen asian summa. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että omaan jaksamattomuuteen ei puututtu, koska tilanteen ajateltiin olevan vain tilapäistä. Kolmessa työuupumuskertomuksessa tuli myös esille, että elämässä moni asia ajateltiin pelkkänä suorituksena, eikä arkeen ehtinyt pysähtyä.

4.4. Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen

”Et sä oot ikäänkun semmosessa sumussa niiko, et sä et nää eteenpäin enää selkeästi.”

Työuupumuskertomuksissa poikkeuksetta työuupumusta kuvailtiin sumuisuutena, muun maailman hämärtymisenä. Arjen normaalit toiminnot, kuten ruuan laittaminen tai kaupassa käynti osoittautuivat haasteellisiksi. Jokaisella haastateltavalla oireet olivat yksilöllisiä, mutta yhtäläisyyksiä oli tunnistettavissa.

4.4.1. Monimuotoiset työuupumuksen oireet

Haastateltavat kokivat työuupumuksen oireet eri tavoin, mutta pääasiassa oireita koettiin nimenomaan fyysisisten, affektiivisten ja kognitiivisten oireiden kautta. Fyysisiä oireita olivat jatkuva väsymys, ja kokemus siitä, ettei kerta kaikkiaan jaksata tehdä mitään. Osalla haastateltavista esiintyi fyysisiä oireita myös muuten, esimerkiksi alaselän kipuna, pahoinvointina ja päänsärkynä. Työuupumuskertomuksissa toistuvia oireita olivat ahdistuneisuus, unettomuus, muistin heikentyminen, itkuisuus, kiukkuisuus, riittämättömyyden tunne ja voimattomuus sosiaalisten suhteiden hoitamisessa.

”Et sit se oli semmost et mä itkin enneku mä menin töihin et mä en yhtää halunnu sinne mennä. Oli tosi semmonen ahdistunu ja ei olis kiinnostanu sit mittää muuta tehdä ku vaa nukkuu.”

Affektiivisista eli tunneperäisistä oireista kaikki haastateltavista koki jonkinlaista ahdistusta. Ahdistuksen tuntemukset liittyivät niin työtehtäviin ja työpäivästä selviytymiseen kuin arjesta selviytymiseen. Ahdistuskohtaukset saattoivat alkaa milloin vain ja seuraavan työpäivän alkamista pelättiin jo edellisenä iltana. Ahdistusta toi ajatus siitä, mitä seuraava työpäivä sisältää. Haastateltavista viisi kärsi unettomuudesta, jota he selittivät ahdistuneisuudella. Kognitiivisia oireita, kuten muistin heikkenemistä haastateltavat selittivät nukkumattomuudella.

”...Jos oli semmone tilanne töis et muhun kiinnitettii paljo huomioo ni sit tota mul tuli semmone tosi ahdistunu olo ja semmone paniikinomanan tunne ja rupes tulee hiki ja semmone et se rupes psyykkisesti ja fyysisesti oireilee se huono olo siinä.”

”No se on niiku, että mulla on niiku matkaa 15km töihi, ni sä vaa lähet kotoot ja sit sä oot yhtäkkii töissä. Sä et muista siitä matkalta mitään, et ooks sä ees pysähtyny niihi liikennevaloihin tai sä olit semmosessa sumussa niiku koko ajan.”

”Et ku mä aloin unohtaa asioita ja mä en muista mun tunnuslukua ni sitte mulla saatto tulla semmonen paniikkikohtaus vaikka kaupan kassalla.”

Poikkeuksetta jokainen haastateltavista koki kognitiivisina oireina riittämättömyyden – tunnetta. Oma työaika ei riittänyt päivittäisten työtehtävien hoitamiseen, mikä ratkaistiin usein ylitöinä resurssipulan vuoksi. Riittämättömyyden tunne koettiin ahdistavana, kun työntekijänä halusi suoriutua työstä hyvin, mutta resurssivajeen vuoksi tuntui, ettei mikään riitä. Ahdistus –oireiden lisäksi haastateltavista neljä koki oireina itkuisuutta, joka ilmeni niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Itkukohtauksia saattoi tulla arkisissa tilanteissa tai työpaikalla, nimenomaan yhtäkkisesti.

”Et tuntu et kaikki muut, tuli semmone olo et kaikki muut handlaa tän kiireen ja manageroi niiku miljoonaa asiaa niiku samaan aikaan. Mä en vaa niiku pysty siihen.”

”Ja sit se paha olo oli niiku koko ajan. Ihan koko ajan oli semmone olo jossain kaupassaki et mä rupeen iha just itkee. Et kohta mä pillahdan itkuu täällä kaupan käytävällä. Ei ollu varsinaista syytä, et miks.”

Haastateltavista neljä koki käyttäytymiseen liittyviä oireita, kuten kiukkuisuutta ja elämänilon katoamista. Kiukkuisuus näkyi erityisesti kotona tiuskimisena poikaystävälle ja lapselle. Neljällä työuupumuksen oireet työpaikalla ilmenivät kyynisyytenä työtehtävää kohtaan. Aiemmin työ oli tuntunut eriltä ja haastateltavat kyynisuuden tunteen oudoksi, kun ennen on halunnut ja jaksanut välittää enemmän

työssäsuoriutumisen. Haastatteluista kävi ilmi, että työn mielenkiinto oli kadonnut ja työstä tuli pelkkää suorittamista.

”Mä olin sellanen alakuloinen, mä en osannu niiku iloita mistää.”

”Se näky siinä et mä tiuskin tosi pienistä asioista. Ja kyl toi mun poikaystäväki sen huomaa et välil just sanoki et ku mä oon nii kiukkune ja tiuskin ja.”

”Ja just se jaksaminen, ku meilläki lapset kiipeili jossain pöydillä ja mä vaan katoin niit sillai et emmä ees jaksaa sanoa. Et ei jaksaa ees sanoa et teit sattuu koht jos te ette lopeta tota kiipeilyä. Et sit vaa tuijottaa et noi nyt taas tuol tekee tommosta.”

Erityisesti kiukkuisuuden ja alakuloisuuden –oireet haastateltavat tunnistivat läheisen ihmisen sanoessa asiasta. Haastateltavat kokivat kiukkuisuuden kontrolloinnin vaikeana, kun reaktio tuli yhtäkkisesti ja monesti ihan pienestäkin asiasta. Työuupumuskertomuksissa kävi ilmi, että jokaisella haastateltavalla oli useita työuupumuksen oireita samanaikaisesti.

4.4.2. Totaalinen romahdus – koetut tuntemukset työuupumuksesta

”No kyl mul oli siis siin varmaa alko ne hälytyskellot soimaa ku vaa itki enne töihin lähtöö et mä en haluu mennä sinne ja sit tota ku päivät meni sit vaa nukkumisee ja siihen niiku toimettomuuteen. Kyl mä siin vaihees aattelin et emmä voi elää näin et kyl jotain on pakko niiku sit tapahtuu et pystyis jatkaa sitä normaali elämäki.”

Jokaisessa työuupumuskertomuksessa oli tunnistettavissa kriittinen piste, jonka myötä haastateltavat ajautuivat työterveyslääkärin vastaanotolle ja sairauslomalle. Työuupumuskertomuksissa korostui, että joko läheinen henkilö on ilmaissut, ettei haastateltava ole enää ollut oma itsensä tai haastateltava on itse tajunnut oireidensa perusteella, että ei enää kerta kaikkiaan näillä voimavaroilla jaksaa mennä töihin. Yhtenäistä kertomuksissa oli se, että haastateltavalle itselle tilanne tuntui absurdilta, miten mä voin muka uupua?

”Ni sitte mä en jotenki vaan, mä olin nii väsyny et mä siinä vaa sit jotenki lääkärin kanssa niin siinä niiku romahdin, ihan yhtäkkiä. Se tuli itellekki iha yllättyny siitä et mä romahdin.”

Työuupumuskertomuksessa korostui häpeän tuntemukset työuupumusta kohtaan. Kolme haastateltavista pelkäsi yksin jäämisen tunnetta, mikäli muille selviäisi sairausloman syy. Tunne siitä, että muut hylkäsivät, koska haastateltavat kokivat aluksi sairausloman

heikkoutena. Yhteneväistä työuupumuskertomuksissa oli oman itsensä syyllistäminen ja huono omatunto sairauslomasta.

”Se semmonen romahtaminen. Mä ajattelin tai silloinki mä vaa ajattelin et oonkoha mä vaan herkkä...”

Työuupumuskertomuksissa tuli esille, että työuupumus tuntui, ettei olisi läsnä missään tilanteessa. Tuntemukset olivat ihmeellisiä, koska fyysisesti oli kuitenkin paikalla, mutta todellisuudessa mieli oli jossain aivan muualla kuin siinä tilanteessa. Työuupumusta kuvailtiin kamalana ja tukehduttavana kokemuksena, joka on kokonaisvaltaista.

”Se on semmonen tosi painostava tunne ja semmonen niiku. Jos fyysisesti pitäis kuvailla ni se on semmone niiku sut olis kääritty johonki peittoon, koko vartalo johonki tosi kireeseen peittoon ja sit niiku et sä saat kummiski happee mut se on semmonen puristava tunne kaikkialla.”

”No henkisesti, se siis henkisesti se on semmone, et sä tunnet ittes tosi semmoseks nollaks.”

Työuupumus kokemuksena oli jokaiselle haastateltavalle hieman erilainen, mutta kokemuksissa korostui itsensä tunteminen huonoksi ihmiseksi. Oma jaksamattomuus oli vaikea myöntää itselle. Huonommuutta tunnettiin nimenomaan siitä, ettei ollut pystynyt välttämään työuupumusta. Itsensä syyllistäminen ja heikoksi tunteminen olivat yleisiä tuntemuksia.

4.5. Parantuminen alkaa tilanteen tiedostamisesta ja sen hyväksymisestä

Haastateltavista yksi on edelleen sairauslomalla ja hän kokee, että parantumisprosessi ei ole vielä kunnolla alkanut, koska asiasta ei ole päässyt puhumaan ammattiauttajalle. Neljässä työuupumuskertomuksessa tuli esille, että psykologin kanssa puhuminen auttoi työuupumuksesta paranemisessa. Haastateltaville määrättiin psykologillakäyntejä yhdestä 12 kertaan. Työuupumuskertomuksista kävi ilmi, että sairauslomalla oli merkitystä parantumisprosessin kannalta. Haastateltavista kaksi, jotka olivat olleet sairauslomalla alle kolme viikkoa, kokivat jälkikäteen, että paranemisen kannalta olisi ollut tärkeää olla vielä pidempään pois työelämästä. Toisaalta he kokivat, että sairauslomalla oli hetkellistä apua, mutta työuupumuksen on pystynyt käsittelemään vasta jälkikäteen.

”No kyl se parempaa suuntaa meni mut emmä kokemu et mä ihan valmis olin töihin menee.”

”Se autto sit kuitenkin hiukan jaksamaan ja sit mul oli se et mitä kauemmin mä oon ni sitä suuremmaks se kynnys sit kasvaa taas mennä takasi et.”

Sen sijaan neljä haastateltavista, jotka olivat olleet sairauslomalla yli kuukauden, olivat pystyneet käsittelemään ja hyväksymään tilanteen sairausloman aikana. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta, yhdistävänä tekijänä haastateltavilla, jotka olivat sairauslomalla yli kuukauden, oli se, että heillä oli ollut työuupumuksen oireita jo aiemmin, mutta silloin he eivät olleet tarttuneet asiaan. Yli kuukauden sairauslomalla olleet haastateltavat kokivat, että ensimmäinen sairauslomakuukausi meni pelkästään nukkumiseen ja lepäämiseen - parantumisprosessi heillä alkoi vasta ensimmäisen sairauslomakuukauden jälkeen.

”Siinä meni tosi pitkään enneku niiku hyväksy sen tilanteen et mä oon niiku tosi väsyny ja mun tarvii vaan levätä. [...] Ja mä just monesti mietin just sen kuukauden aikana ennen ku mä olin niiku hyväksyny sen ni pitäiskö mun vaan mennä töihin ja antaa olla ja. Onks tää muka nii vakavaa ja.”

”Et sit ku oli suorittanu ja suorittanu, mä en tiää millä voimavaroilla mä siinä sitte suoriuduin siinä suorittamisessa, mutta siinä kun päästi sen alas ja väsy ni sit se tuli päälle vasta ihan kunnolla se uupumus.”

Sairausloman alussa oli yleistä syyllisyyden tunteet siitä, että pitäisi palata takaisin töihin. Tuntemuksiin vaikutti se, että työpaikoilla oli resurssipula, jolloin haastateltavat tiesivät, että omat työt kaatuisi jonkin toisen taakaksi. Yli kuukauden sairauslomalla olevien haastateltavien parantumisessa osoittautui tärkeäksi olla ajattelematta muiden työntekijöiden työtilannetta.

4.5.1. Minulle tärkeät arvot ja asiat elämässä

Poikkeuksetta työuupumuskertomuksissa tuli esille, että työuupumus kokemuksena pysäytti oman elämän hetkellisesti. Omia arvoja tuli tarkastella uudesta näkökulmasta ja vastata kysymykseen mikä on minulle itselleni tärkeää. Haastateltavista osa koki, että heistä on tullut avoimempia ja ymmärtäväisempiä ilmiötä ja itseään kohtaan. Työuupumus kokemuksena herätti haastateltavissa kyseenalaistusta siitä, miksi itseään täytyy kohdella niin ankarasti.

”No ehkä sillä tavalla, että mä olin silloin aikasemmin ajatellu ehkä sillai tosi kovasti et mulla oli itelläki aika kovia arvoja, ja mä olin itelle tosi kova ja ankara niin sitte et se muuttu niiku nykyää enemmän semmoseksi ymmärtäväiseksi ja ehkä enemmän semmosia pehmeitä arvoja.”

”Et jos mul tulee niiku liikaa kuormittavii asioit siin työn päälle vielä, ni sit tota täytyy sit tiedostaa ettei sit ainakaan lisätöitä ota.”

Työuupumuskertomuksissa kävi ilmi, että uupuneisuuden myötä haastateltavat olivat luopuneet asioista, jotka ovat aiemmin tuoneet heille iloa ja valoa elämään. Haastateltaville tärkeitä asioita elämässä olivat esimerkiksi eläimet, liikunta ja terveellinen ravinto. Työuupumus kokemuksena sai tajuamaan edellä mainittujen asioiden arvon omassa elämässä.

4.5.2. Pelko töihin paluusta ja päätös työtehtävässä jatkamisesta

Työuupumuskertomuksissa korostui pelko palata töihin. Pelon –tunteukset olivat seurausta pitkälti siitä, mitä muut mahtavat ajatella poissaolosta. Haastateltavia pelotti myös työuupumuksen uusiutuminen. Toisaalta taustalla oli myös rahalliset tekijät, töihin oli palattava. Työuupumuskertomuksia yhdisti se, että työyhteisö suhtautuikin haastateltavien työhön paluuseen positiivisemmin, kuin haastateltavat itse ajattelivat.

”Ehkä se ku sä olit ollu pois nin mua sillai niiku et mitä jos mä en osaakkaa mitää tai ja just ehkä se et ku mä en ollu nähny ketää niitä työntekijöitä sinä aikana. Ni seki et mitä jos ne ajattelee musta jotain et mä oon iha luuseri tai niiku.”

”Se olo oli sit kuitenkin semmone vähä helpottunu ku ei mun työkaverit kysellykkää yhtää mitää.”

Haastateltavat kokivat, että eivät halua jäädä työskentelemään samaan työpaikkaan, jossa ovat kokeneet työuupumuksen. Haastateltavista ainoastaan yksi jatkoi samassa työpaikassa, mitä haastateltava perusteli työpaikassa tehdyillä muutoksilla sekä esimiehen käytöksen muutoksena. Kyseinen haastateltava oli työskennellyt äitinsä yrityksessä koko uransa, joka vaikutti yrityksessä pysymiseen. Muut, neljä haastateltavista vaihtoivat työpaikkaa puolen vuoden sisällä työuupumisesta. Suurin syy työpaikan vaihdolle oli se, että työolot eivät olleet edellisessä työpaikassa muuttuneet paremmiksi.

”Halusin sit pois siitä mikä on mul alun perin aiheuttanu sen, et ei oo siel töis enää jaksanu. Et tota se motivoi se et mul oli siel koko aja hakemuksii vetämäs. Et jossain kohtaa saattais sit päästä sielt pois.”

”Sitku pääs (uusi kaupunki) ni sit rupes jotenki ku pääs kokonaa pois sieltä et sä et ees asunnu missää siel lähellä ni se oli ehkä semmone et pääs kokonaa uutee paikkaa.”

Työuupumuksen paranemisprosessissa tärkeässä roolissa osoittautui olevan positiiviset muutokset, kuten uusi työpaikka, uudet työkaverit tai kokonaan muutto uudelle paikkakunnalle. Työuupumuksesta parantuminen aika koettiin pidemmäksi kuin sairausloman jakso. Haastateltavista kaksi koki yhä edelleen olevansa parantumisprosessissa, vaikka työuupumuksesta on jo kulunut aikaa.

4.6. Työuupumuksen seuraukset yksilölle

”Nyt mä niiku tiän tavallaa, mä oon ajanu sinne karille, ni mä nyt tiän mitä ne karit on. Et jos mä en olis ajanu sinne karille ni olisinko mä edelleenki siinä sitte laivassa ja pelkäisin et koska räjähtää. Et nyt mä osaan vähän niiku suunnistaa.”

Työuupumuksen seuraukset koettiin niin negatiivisina kuin positiivisinakin. Positiiviset seuraukset koettiin nimenomaan jälkikäteen, kun haastateltava oli täysin käsitellyt työuupumuksen. Toisaalta negatiiviset seuraukset ilmenivät lähimpiin kaventumisella - sosiaalisia suhteita ei ole enää ihan niin paljon kuin aiemmin, ennen työuupumusta. Kaksi haastateltavista koki kuitenkin sosiaalisen verkoston kaventumisen positiivisena asiana, kun elämässä on tietyt tärkeät ystävät ja perhe, ja se riittää. Kavereiden määrän vähentymistä nuoret naiset perustelivat sillä, kun omat voimavarat eivät riittäneet työuupumuksessa sosiaalisten suhteiden hoitoon, jonka myötä osa kaveripiiristä karsiutui.

”Et kyl mä sanoisin et se on vaikuttanu kokonaisvaltasesti mun elämään. Et vaikka se on työuupumus ni se ei oo pelkästään mun työhön vaikuttava ja mun työkykyyn vaikuttava vaan se on mun koko elämään vaikuttava asia. Et se jokaseen asiaan vaikuttaa jollakin tavalla.”

Lisäksi työuupumuskertomuksissa tuli esille, että negatiiviset vaikutukset kohdistuivat parisuhteen, perheen ja kaverisuhteiden lisäksi ruokavalioon ja harrastuksiin. Haastateltavat korostivat kuinka tärkeässä merkityksessä heidän puolisonsa ovat olleet parantumisen kannalta. Tuki kotona on ollut tärkeässä roolissa. Toisaalta työuupumuksen

aikana parisuhdetta ei ole jaksanut hoitaa ollenkaan, mikä on vaikuttanut negatiivisesti parisuhteeseen. Ruokavalioon ei jaksanut keskittää huomiota ja tuli syötyä enemmän epäterveellistä ruokaa kuin aiemmin. Harrastukset jäivät kokonaan pois tai toisaalta tärkeästä harrastuksesta muodostui pelkkä suoritus. Työuupumuskertomuksissa kävi ilmi, että omat työuupumus kokemukset on edesauttanut työuupumuksen ymmärtämistä, ja sitä, että miten joku voi uupua.

4.6.1. Oman arvon tunnistaminen

Työuupumuskertomuksissa tuli esille, että haastateltavat pyrkivät jatkossa keskittymään enemmän omaan hyvinvointiinsa ja jaksamiseen. Neljä haastateltavista toi esille, että yrittävät päästää pakko jaksaa –ajatuksista pois – aina ei tarvitse jaksaa, ja se on inhimillistä. Lisäksi kertomuksissa korostui se, ettei enää halua kokea työuupumusta enää uudelleen, jonka myötä haastateltavat tiedostavat paremmin sen, että itsestä täytyy pitää huolta – kukaan muu ei sitä pysty tekemään.

”Joskus pitää oikeesti suorittaa sillä seiskan tasolla, et aina ei voi mennä kymppitasolla. Et sitä pitää itelle hokea. Et ei voi aina mennä sitä kymppin tasoa. Joskus on parempi, että sulla on viis seiskan asiaa valmiina ku yks kymppin ja muut myöhästyy. Ja sit siitä kymppin tasosta ni kukkaa ei hyödy, vaikka se on kymppin tasone, koska seiskanki tasone olis riittäny.”

Haastatteluista tuli esille oman jaksamisen parempi tunnistaminen. Välillä on hyvä sanoa ei, ja laittaa itsensä muiden edelle. Kolme haastateltavista koki, että ei:n sanomisella ei ole yhtään sen huonompi työntekijä.

”Hyvin paljon arvot on kyllä muuttunu ja ehkä semmone et en mää välttämättä, ei mun elämän tarkoitus oo se työ, vaikka se vieläki on mulle tärkeä. Itseasiassa mä oon vaa koko ajan menny silti eteenpäin uralla sen uupumisen jälkeen.”

”... Sit jossain vaihees tulee semmone et joku kysyy et voiks sä tulla tekee ton mun vuoron. Ni sit oot sillee et sori mut mä en tuu. Ni mä oon ihan vaan sanonu et mä en jaks enkä mä halua tulla. Et mä haluan niiku. Et se raha ei korvaa niiku sitä mun omaa aikaa. ”

”Ehkä mun pitäis myös välillä ajatella myös itteeni, et mun pitäis se muistaa jatkossa. Et mä en voi olla aina se et juu tottakai mä tuun auttaa ja mä pelastan ja et välillä jos on niiku sovittu jotain menoo et mä pidän siitä kiinni enkä oo vaa sillee et mun pitää nyt mennä töihin.”

Haastateltavat kokivat, että omasta hyvinvoinnista tulee pitää huolta ja itseä pitää arvostaa enemmän. Työuupumus kokemuksen jälkeen haastateltavat eivät olleet enää valmiita luopumaan omasta vapaa-ajasta työn ja siitä saatavan rahan vuoksi. Työ koettiin yhtenä tärkeänä elementtinä elämässä, mutta sen vuoksi ei ole mitään järkeä menettää omaa terveyttään tai tinkiä itselle tärkeistä asioista.

4.6.2. Uusiutumisen riskien tunnistaminen

”Ja sit siin on ehkä se et toisaalt se on hyvä et on uupunut kerran, niin ni sä osaat ehkä paremmin kans tunnistaa niit oireita.”

Työuupumuskertomuksissa tuli esille, että haastateltavat kokevat tunnistavansa paremmin työuupumuksen oireet. Haastateltavat korostivat, että nyt omaa kehoa kuunnellaan tarkemmin ja oireisiin pyritään puuttumaan heti. Toisaalta koettiin tärkeänä tunnistaa väsymyksen ja viitsimättömyyden ero. Toisaalta kävi ilmi, että vaikka yksilöt osaavatkin tiedostaa oireet paremmin, niin pelko työuupumuksen uusiutumisesta oli silti vahvasti havaittavissa.

”Et sit se pelottaa et koska tulee taas se piste et mul on taas liian mont rautaa tulesa. Et koska tulee se piste et ei sit vaa taas jaksakkaa enää et.”

”Et nyt mä toivon et jos nii kävis uudestaa tai alkais tulee ni mä tunnistaisin sen ja osaisin höllätä siinä vaiheessa enkä olla vaan sillai et kyllä se tästä.”

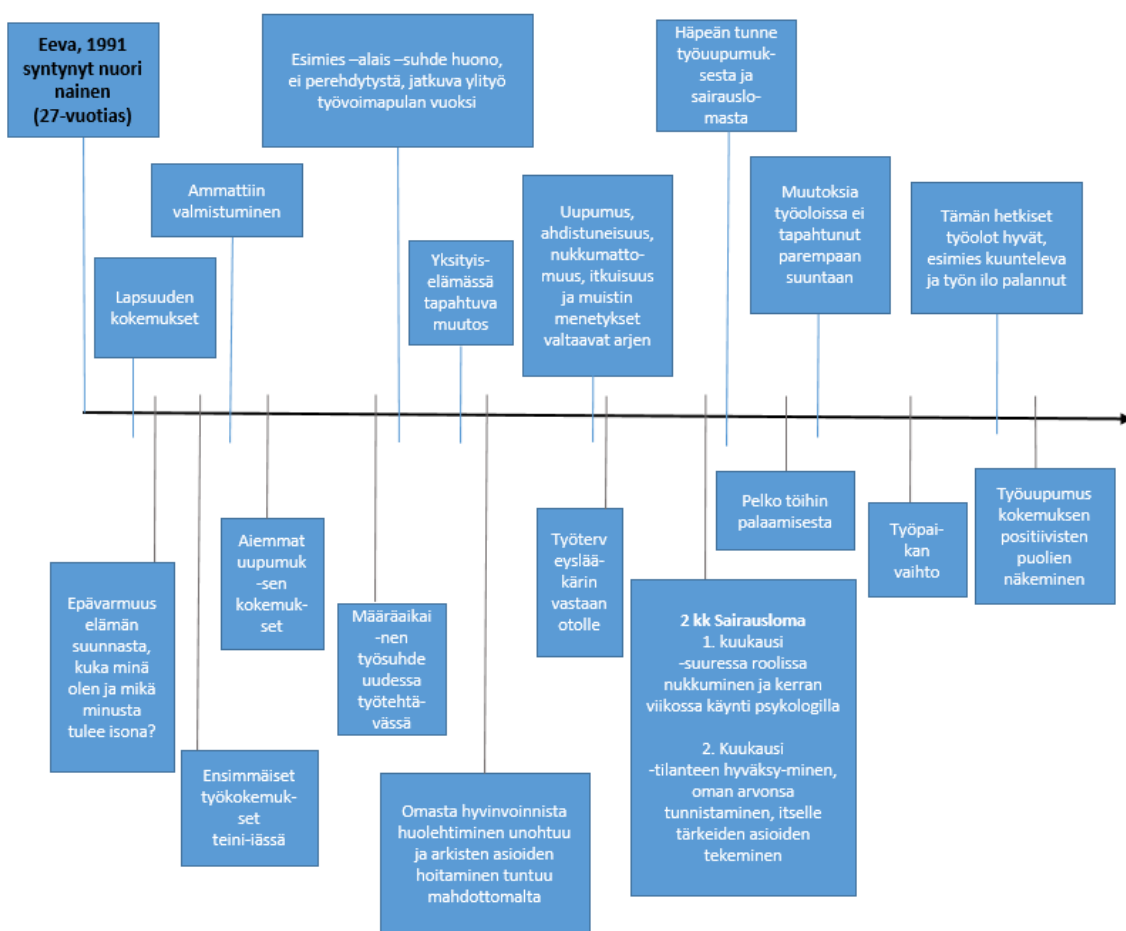
Tällä hetkellä jokainen työssäkäyvä haastateltava kokee nykyisen työnsä mielekkäänä ja esimies-alais -suhteen onnistuneena. Erityisesti työuupumuksen ehkäisevänä tekijänä koetaan esimiehen työskentely. Työtehtävä koetaan mielenkiintoisena ja töihin on mukava mennä. Riskitekijät työuupumuksen uusiutumiselle nykyisissä työpaikoissa koetaan melko pieninä.

”Ehkä ne on nykyään muuttunu enemmänki positiiviseks ne tunteet. Et ne on osa mua ja mä oon niist oppinu paljon ja ottanu opikseni. Et ehkä sen on ollu tarkotuski tapahtuu et oppii ne asiat itestää.”

Kaiken kaikkiaan työuupumuskertomuksissa tuli esille, että työuupumus –kokemuksena nähdään jälkikäteen jopa positiivisena. Haastateltavat ovat kokeneet oppineensa työuupumus –kokemuksesta niin itsestään, millaisessa työpaikassa ja työtehtävissä haluaa työskennellä tulevaisuudessa, omista voimavaroistaan ja myöskin rajallisuuksistaan työntekijänä.

4.7. ”Eevan tarina” narratiivisena tapahtumaketjuna

Tässä aluvuussa tullaan kuvaamaan työuupumuskertomuksissa esiin tulleita tutkimustuloksia visuaalisesti ja kuvitteellisen narratiivin, geneerisen tarinan kautta. Ennen geneerisen narratiivin muodostamista jokaisesta yksittäisestä työuupumuskertomuksesta muodostettiin yksittäinen narratiivi, tapahtumaketju. Työuupumuskertomus oli jokaisen haastateltavan subjektiivinen kokemus työuupumukseen johtaneista tekijöistä, tuntemuksista ja työuupumuksen seurauksista ja näin ollen jokaisen haastateltavan aikajana oli myös erilainen. Kuvitteellinen, geneerinen tarina on rakennettu nimenomaan työuupumuskertomuksissa ilmenneiden yhtäläisyyksien pohjalta. Geneerinen tarina, ”Eevan tarina” kuvastaa sitä, miten haastateltavat ovat selittäneet työuupumustaan ja mitä elementtejä siihen on sisällytetty. Seuraavaksi ”Eevan tarinaa” tullaan havainnoillistamaan aikajanan muodossa, narratiivisena tapahtumaketjuna.



Kuvio 8. ”Eevan tarina” narratiivisena tapahtumaketjuna.

Eeva on vuonna 1991 syntynyt nuori nainen. Lapsuudessa Eeva on tottunut siihen, että jonkun toisen perheenjäsenen etu on mennyt hänen etunsa edelle. Tilanteeseen on pitänyt sopeutua ja Eevasta on kasvanut kiltti ihminen, joka helposti tekee asioita muiden puolesta. Nuoruudessa elämänsuunnan löytäminen on osoittautunut haasteelliseksi, kun epävarmuus itsestä ja omista tulevaisuuden suunnitelmista ovat olleet osa arkea. Eeva on työskennellyt erilaisissa työtehtävissä teini-iästä saakka ja on tottunut työntekoon. Eevalla on aiempia kokemuksia uupumuksen tunteesta, kun töitä on tehty ilman omien voimavarojen tunnistamista. Aiemmin uupuneisuuden tuntemuksiin ei ole tartuttu, koska Eeva on kokenut, että hänen vain täytyy jaksaa. Työsuhteet ovat olleet pitkälti määräaikaista ja niin myös uudessa työtehtävässä. Uuteen työtehtävään perehdyttämistä ei ole. Hänen tulee itse selvittää, miten työtehtävät tulee suorittaa. Esimies vaikuttaa todella kiireiseltä, ja apua on vaikea pyytää. Esimiehen kanssa keskustellessa Eevalla on tunne siitä, että vaikka esimies kuuntelisi niin keskustelluille asioille ei tapahdu mitään muutosta. Eeva kokee, että työtehtäviä on aivan liikaa ja sen sijaan työtunteja liian vähän - ylitöiden tekeminen muuttuu jokapäiväiseksi. Työstä irtaantuminen osoittautuu hankalaksi, kun pitäisi olla jatkuvasti tavoitettavissa puhelimen kautta myös vapaa-ajalla. Yksityiselämässä tapahtuu yllättäen suuri muutos, mikä vie Eevan ajatukset muualle. Eeva unohtaa huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, arjen ajatukset pyörivät töiden ja yksityiselämässä tapahtuneen muutoksen keskellä. Ruokakaupassa käynti osoittautuu arkisen tapahtuman sijaan ahdistusta aiheuttavaksi asiaksi. Eeva tuntee itsensä voimattomaksi ja todella väsyneeksi koko ajan. Ahdistus on läsnä jatkuvasti, mikä hankalauttaa Eevan unensaantia. Muistin menetykset ovat osa arkea, joka vaikuttaa arjen askareista ja työstä suoriutumiseen. Eeva ei jaksakaan enää pitää yhteyttä ystäviin, mikä ahdistaa entisestään. Töissä työskentelystä ei tule enää mitään ja Eeva varaa ajan työterveyslääkärin vastaanotolle. Vastaanotolla Eeva romahtaa ja pelästyy itsekkin reaktiotaan lääkäriin. Työterveyslääkäri kirjoittaa Eevalle kahden kuukauden sairausloman, päädiagnoosina keskivaikea masennus ja lisädiagnoosina työuupumus. Työuupumusta ei kirjoiteta päädiagnoosiksi, koska se ei ole sairauspäivärahaan oikeuttava diagnoosi. Työterveyslääkäri määrää sairausloman lisäksi Eevalle käyntejä psykologin vastaanotolle.

Sairauslomalle jäämisestä Eeva kokee häpeää ja epäonnistuneita tuntemuksia siitä, että miten hänelle on voinut käydä näin. Sairausloman ensimmäinen kuukausi menee nukkumiseen ja psykologin vastaanotolla käymiseen. Oltuaan sairauslomalla kuukauden, Eeva kokee tiedostansa oman tilanteensa paremmin ja hän pyrkii tekemään psykologin

kehoituksena itselleen tärkeitä ja mielekkäitä asioita. Eeva alkaa sairausloman aikana miettimään enemmän itselle tärkeitä arvoja ja minkälainen hän on työntekijänä. Työhönpaluu pelottaa, koska Eevaa pelottaa työuupumuksen uusiutuminen. Toisaalta hän kokee, että hänellä on parempi kyky tunnistaa työuupumuksen oireet jatkossa. Töihin paluu sujuu Eevan ennakko-odotuksia paremmin. Hän on kuitenkin varma siitä, että ei halua työskennellä enää kyseisessä organisaatiossa, koska työolot eivät ole muuttuneet parempaan suuntaan. Eeva saa töitä uudesta työpaikasta. Tällä hetkellä hän on oman arvonsa tunteva työntekijä, joka osaa sanoa myös ei. Eeva kokee esimiehensä mahtavaksi ihmiseksi, joka todella kuuntelee ja välittää työntekijöistään. Nykyisessä työtehtävässä Eeva ei koe riskiä työuupumuksen uusiutumisesta, mutta on tietoinen, että omasta hyvinvoinnista pitää pitää huolta – kukaan muu ei sitä tule Eevan puolesta tekemään.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätökset –pääluvussa keskitytään tutkimuslöydösten pohdintaan kirjallisuuden valossa ja pohditaan tutkimustulosten merkitystä työelämän näkökulmasta. Tutkimusta arvioidaan neljän eri osa-alueen kautta. Johtopäätöksen viimeisessä alaluvussa huomio keskitetään tulevaisuuteen, jatkotutkimusehdotuksiin.

5.1. Tutkimuslöydösten pohdinta kirjallisuuden valossa

Tässä alaluvussa pohditaan luvussa kaksi esitetyn teoreettisen viitekehyksen ja tutkimustulosten yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Aikaisempien tutkimusten mukaan työuupumus on seurausta pitkään jatkuneesta työstressistä, työn voimavarojen ja työn vaatimusten epäsuhdasta. (Demerouti ym. 2001: 501-502; Honkonen 2010: 75-76, Hofaidhllaoui ym. 2014: 80.) JD-R –mallissa työn vaatimukset jaetaan työmäärään, aikapaineeseen, asiakaskontaktien määrään, työympäristöön ja vuorotyöhön. Toisaalta voimavaratekijät on jaettu palautteeseen, palkitsemiseen, työn kontrollointiin, osallistumiseen, työturvallisuuteen ja esimiehen tukeen. (Demerouti ym. 2001: 501 – 502; Crawford ym. 2010: 836.) Työuupumusta voidaan pitää kolmitahoisena syndroomana, joka koostuu uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistymisestä ja ammatillisen itsetunnon heikentymisestä (Leiter ym. 2016: 89, Hakanen 2004: 42). Työuupumus on saattanut kehittyä jopa kahdeksan vuoden ajalta ja oireet ovat usein monitahoisia (Toppinen-Tanner ym. 2002: 564).

Edellä kuvatut aikaisemmat tutkimustulokset saivat vahvistusta myös tämän tutkimuksen osalta. Haastateltavat kokivat, että työn vaatimukset ja voimavarat olivat epäsuhdassa. Työmäärä koettiin liian suurena työaikaan nähden, mikä johti ylitöiden tekemiseen. Toisaalta tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että haastateltavat kokivat työn voimavaratekijät, kuten työstä saatavan palautteen, osallistumisen päätöksentekoon ja esimiehen tuen puutteellisiksi. Voimavaratekijöiden puutteellisuus johtaakin aikaisempien tutkimusten perusteella sitoutumattomuuteen, mikä korostui työntekijöiden palatessa sairausloman jälkeen töihin ja hakiessaan uutta työpaikkaa vanhan työtehtävän sijaan. Y-sukupolvi ei ole kovin lojaali työpaikkaansa kohtaan (Bopaiyah ym. 2013: 86-88). Mikäli he kokevat työtyytymättömyyttä, ratkaisuna saattaa olla työpaikanvaihto (Shragay ym. 2011: 145). Tämän tutkimuksen tulokset puoltavat aiempia

tutkimustuloksia. Haastateltavista neljä ei ollut valmiita jäämään yritykseen, jossa oli kokenut työuupumuksen vaan vaihtoivat työpaikkaa.

Työuupumuskertomuksissa oireet olivat monitahoiset, niin kuin aikaisempien tutkimusten valossa on käynyt ilmi. Työuupumuksen kolmesta osa-alueesta kyynisyys on usein yleisempää miehillä kuin naisilla, mutta työuupumuskertomuksissa jokainen nainen koki kyynisyyden osalta työn ilon katoamista. Uupumusasteisen väsymyksen ja työn ilon katoamisen lisäksi haastateltavat kokivat vahvaa ahdistuneisuutta työuupumuksesta. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sen sijaan esiintyi vahvasti vasta tilanteessa, kun sairausloma loppui, ja haastateltavat palasivat töihin. Silloin haastateltavat kokivat pelkoa siitä, miten vanhoista työtehtävistä suoriutuu. Aikaisemmissa tutkimuksissa työuupumuksen oireet ovat esitetty moninaisina, jota puoltaa myös tämä tutkimus. Haastateltavat kokivat erilaisia oireita, mutta toistuvia olivat unettomuus, muistin heikentyminen, ahdistuneisuus, itkuisuus, kiukkuisuus ja apeisuus elämää kohtaan.

Y-sukupolven tuntomerkeiksi on kuvattu aikaisemman tutkimuksen osalta muun muassa oman arvon tunteminen, palautteen ja haasteiden pyytäminen, helposti kyllästyneisyys ja yrittäjähenkisyys (Gibson ym. 2009: 3). Toisaalta terveyden ja hyvinvointilaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan naisten itsetunto on koko tarkasteluajanjakson (16-vuotiaasta 42-vuotiaaksi) heikompi kuin miehillä (Kiviruusu 2017: 4). Edellä mainittujen tutkimusten valossa onkin mielenkiintoista pohtia, kuinka merkittävässä roolissa sukupuoli on y-sukupolven tuntomerkkejä määrittävänä tekijänä. Tämän tutkimuksen tulosten osalta y-sukupolven tuntomerkit eivät kokonaisuudessaan täsmää aikaisemmin esitettyihin tutkimustuloksiin, tosin yhtäläisyyksiä kylläkin on havaittavissa. Työuupumuskertomuksissa tuli esille, että oman arvon tunteminen on haastavaa, palautetta omasta työskentelystä ei uskalleta pyytää johtuen persoonallisuuspiirteistä ja toisaalta haasteet otetaan vastaan sellaisina, kun ne annetaan. Toisaalta tässä tutkimuksessa y-sukupolven tuntomerkeissä oli myös yhtäläisyyksiä esimerkiksi helposti kyllästyneisyyden ja yrittäjähenkisyyden kanssa. Työuupumuskertomuksissa ilmeni, että työ tulisi olla mielenkiintoista ja monipuolista. Lisäksi yrittäjähenkisyys ilmeni pakko jaksaa –asenteella ja luovuttamattomuudella. Aikaisempien tutkimusten osalta on havaittu, että persoonallisuuspiirteillä on vaikutusta työuupumuksen altistavana tekijänä. Hyvä itsetunto, luottamus omiin kykyihin ja yksilön henkinen tasapainon ollessa kunnossa, myös riski sairastua työuupumukseen laskee. (Alarcon ym. 2009: 255.) Tämän tutkimuksen tulokset puoltavat aikaisempaa teoriaa, koska työuupumuskertomuksissa tuli esille huono itsetunto ja luottamattomuus omiin kykyihin. Lapsuudenkokemukset olivat osaltaan vaikuttamassa siihen, että haastateltavien oli vaikea sanoa ei erilaisille tehtäville

ja tunnistaa omat rajansa ja arvonsa työntekijänä. Toisaalta tutkimusta ei ole tehty siitä, miten lapsuudessa opitut mallit ja kokemukset vaikuttavat persoonallisuuspiirteisiin ja sitä kautta työuupumukseen.

Tutkimusten mukaan nuoret kärsivät usein työn ja vapaa-ajan epätasapainosta. Lyhyet työsuhteet, kokemuksen puute ja epärealistiset aikataulutavoitteet ovat osaltaan vaikuttamassa nuorten työuupumuksen kehittymiseen. (Brewer ym. 2004: 116, Rožman ym. 2017: 57.) Tämän tutkimuksen tulokset erityisesti työuupumukseen johtaneista tekijöistä puolsivat aiemmin tehtyä tutkimusta. Työuupumukseen sairastumisen aikana haastateltavista neljä oli määräaikaissa työsuhteessa. Lisäksi työuupumus puhkesi ensimmäisissä omaa alaa vastaavissa työpaikoissa. Tarve ja halu näyttää omasta suoriutumisestaan oli kova. Erityisesti perehdytyksen puute loi stressiä ja lisäkuormitusta suoriutua annetusta tehtävästä mahdollisimman hyvin. Mielenkiintoista aikaisemman tutkimuksen ja tämän tutkimuksen yhtäläisyyksien tarkastelun osalta oli se, kuinka y-sukupolven tunnusomaisia piirteitä oli tunnistettavissa vasta työuupumus –kokemuksen jälkeen. Jälkikäteen haastateltavat ovat tunnistaneet, kuinka tärkeässä roolissa työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on. Osaltaan tähän on varmasti vaikuttamassa heikko oman arvon tunteminen.

Työoloilla on vaikutusta työuupumuksen ilmenemiseen. Sablonnière ym. (2012: 783) mukaan radikaaleilla organisaatiomuutoksilla on vaikutusta työntekijän psykologisiin oireisiin ja sitä kautta työuupumukseen. Yhdellä haastateltavista työuupumukseen vaikutti todella vahvasti organisaatiomuutos ja yhtäkkinen uusi työnkuva ilman perehdytystä. Organisaatiomuutokset näkyivät myös toisessa haastateltavista, tosin kyseessä oli lähiesimiehen vaihtuminen. Haastateltavat kokivat esimiestyön merkittävänä omaan työuupumukseen vaikuttavana tekijänä. Esimiehen toimesta koettiin työpaikkakiusaamista, passiivista ja välinpitämätöntä johtamista. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että johtamisella on vaikutusta työuupumukseen vaikuttavana riskitekijänä. (Rožman ym. 2017: 58 – 59; Mosadeghrad 2014: 235; Korman 2010: 24.)

Y-sukupolvi tuo omia mielipiteitään esille itsevarmalla lähestymistavalla ja he toivovat saavansa arvostusta omalta esimieheltään esitetyille mielipiteilleen. Y-sukupolvi kokee, että oma työ tulee olla merkityksellistä ja siitä tulee saada palautetta jatkuvasti. (Wong ym 2008: 880.) Toisaalta y-sukupolvi on kuitenkin herkkä arvostelulle, ja he tarvitsevat enemmän kehuja työskentelystään muihin sukupolviin verrattuna (Gibson ym. 2009: 3; Rentz 2015: 144). Yhteentörmäyksiä saattaa tulla esimies-alais –suhteessa, koska esimerkiksi x-sukupolven (syntynyt 1965-1977) esimies arvostaa enemmän itsenäisyyttä

ja yksilötyötä, kun taas y-sukupolven edustaja tarvitsee nimenomaan mentorointia ja yksilöllistä huomiota (Shragay ym. 2011: 144; Simons 2010: 31 Ohmer ym. 2018: 47.) Työuupumuskertomuksissa tuli selkeästi esille, kuinka yhteentörmäyksiä tulee nimenomaan esimies-alais –suhteessa. Haastateltavat toivat esille, että esimies ei kuuntele tai kuuntelee, muttei reagoi palautteeseen, ei ole saavutettavissa tai ei anna palautetta toivotulla tavalla. Pohdintaa herätti erityisesti se, kuinka suuri merkitys työuupumuksen kannalta on sillä, miten esimies osaa johtaa eri sukupolven edustajia ja ottaa heidän erityispiirteensä huomioon.

Työuupumuksen ehkäiseminen ja vähentäminen ovat edelleen osoittautuneet haasteelliseksi, koska yksiselitteistä ratkaisua ei ole olemassa. Stressinhallintakeinoilla ja niiden omaksumisella nähdään kuitenkin yhteys työuupumuksen ehkäisemiselle ja vähentämiselle. (Ahola ym. 2016: 6, Toppinen-Tanner ym. 2005: 19.) Työuupumuskertomuksissa tuli ilmi, että työuupumuksen välttäminen olisi ollut haastavaa koetuissa työoloissa. Toisaalta haastatteluissa tuli myös esille, että stressiä lievittävät keinot tunnistettiin paremmin vasta työuupumuksen parantumisprosessin yhteydessä. Haastateltavien näkökulmasta työuupumuksen ennalta ehkäisy osoittautui haasteelliseksi, koska omia voimavaroja ei tunnistettu, ei osattu sanoa ei ja pakko jaksaa –mentaliteetti olivat läsnä. Parantumisprosessin aikana haastateltavat tiedostivat paremmin omat rajansa ja näin ollen ennalta ehkäisevästä toiminnasta voidaan tuoda esille vasta työuupumus –kokemuksen jälkeen, että työuupumus ei uusiutuisi.

Aikaisempiin tutkimuksiin viitaten, työuupumuksen seurauksia on tarkasteltu pääosin yhteiskunnan ja yrityksen näkökulmasta. Organisaatiolle ja yritykselle työuupumuksesta koituvat kustannukset ovat merkittävät. (Moyer ym. 2017: 224; Brewer ym. 2004: 102, Kauppinen ym. 2013: 5.) Tämän tutkimustulosten osalta työuupumuksen seuraukset korostuivat erityisesti yksilön näkökulmasta vaikuttaen niin parisuhteeseen, perheeseen kuin toisaalta oman arvon tunnistamiseen ja uusiutumisen riskien tunnistamiseen. Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa ei ole kiinnitetty huomiota positiivisiin tekijöihin, joita työuupumuksen kokemuksesta voi seurata yksilölle.

Aikaisemmissa tutkimuksissa yksilöön kohdistuvat vaikutukset on yhdistetty erilaisiin sairauksiin, kuten sepelvaltimotautiin tai masennukseen (Tsai ym. 2009: 443). Työuupumuksen yhteydessä neljällä haastateltavista sairausloman diagnoosina oli työuupumuksen lisäksi jonkinasteinen masennus. Työuupumuskertomuksissa ilmeni, että työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä selitettiin niin työperäisillä, mutta myös yksityiselämään liittyvillä isoilla muutoksilla. Työuupumus –diagnoosina ei oikeuta

Suomessa sairausetuuksiin, jonka vuoksi sairausloman päädiagnoosiksi tulee usein jokin muu kuin työuupumus. Tutkijan roolissa pohdintaa herätti erityisesti se, että miten työuupumusta voidaan tutkia tarkasti Suomessa, mikäli sairausetuuksien vuoksi päädiagnoosiksi yleensä laitetaan jokin muu kuin työuupumus. Jälkikäteen ajateltuna ei ole ihme, että arkikielessä helposti sekoittuvat työuupumuksen ja masennuksen käsitteet, kun diagnoosissakin ne ovat usein yhdistettynä.

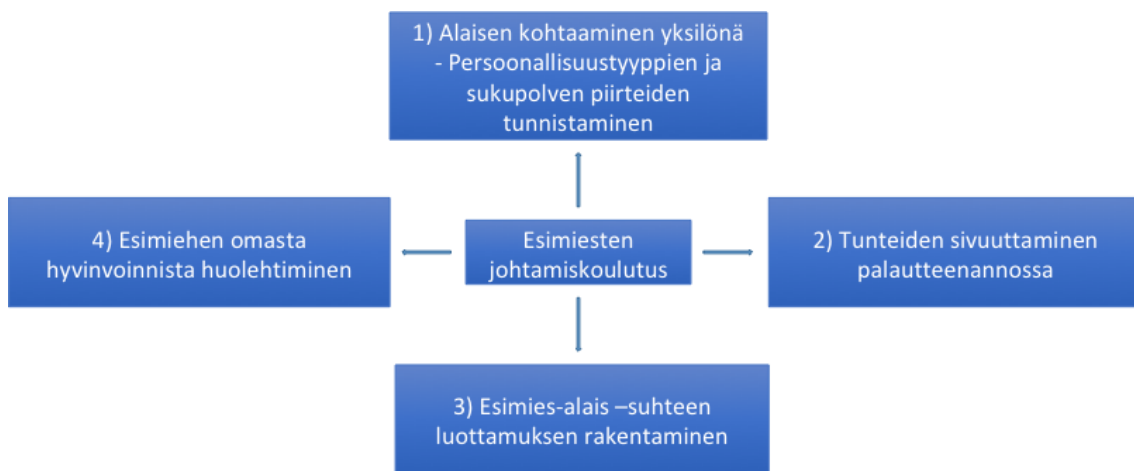
5.2. Tutkimusten tulosten hyödynnettävyys käytännön työelämän näkökulmasta

Tutkimuksen tulosten hyödynnettävyyttä tullaan seuraavaksi käsittelemään niin henkilöstöjohtamisen, yksilön kuin työterveydenkin näkökulmasta. Erityisesti seuraavaksi tullaan pureutumaan kehitysideoihin ja työuupumuksen ennalta ehkäisevään toimintaan, mitkä on rakennettu tutkimusten tulosten pohjalta.

5.2.1. Henkilöstöjohtamisen näkökulma

Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta työuupumuksen seuraukset ovat moniulotteiset. Työntekijän työtahokkuus on voinut laskea jo merkittävästi ennen työuupumuksesta johtuvaa sairauslomaa. Työntekijän motivointi hankaloituu, mikäli työuupumuksen merkkejä, kuten kyynisyyttä on jo selkeästi havaittavissa. Toisaalta erityisesti asiantuntijatehtävissä sairausloman sijaisen hankkiminen on haasteellista, kun hiljaisella tiedolla on niin suuri vaikutus. Mikäli sen sijaan sairausloman ajaksi ei hankita sijaista, muiden työntekijöiden kuormittuneisuus kasvaa voimavaroihin nähden, mikä voi johtaa lisäsairauslomiin muiden työntekijöiden osalta. Työuupumuskertomuksissa ilmeni, että haastateltavista neljä koki, ettei halua enää olla samassa työpaikassa töissä, jossa aiemmin työuupui. Työuupumuksen seurauksena hyvä työntekijä saatetaan suurella todennäköisyydellä menettää, mikäli riittävän suurta muutosta työoloissa ei ole tapahtunut sairauslomalta palaamisen jälkeen. Näin ollen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta kustannuksia tulee myös uuden työntekijän rekrytoinnista ja perehdytyksestä. Lisäksi uuden työntekijän työpanos tulee täysin käyttöön vasta myöhemmin työsuhteen alkamispäivämäärästä. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta tutkimustulosten merkitys konkretisoitui kolmeen kehitysehdotukseen, esimiehille pidettävän johtamiskoulutusten sisältöön, perehdytykseen sekä tiimikohtaisen palkitsemisjärjestelmän toteutukseen. Seuraavaksi tullaan käsittelemään jokaista erityishuomiota yksitellen, tutkijan silmin.

Haastateltavista viisi koki, että esimiestyöllä on ollut merkittävä vaikutus työuupumukseen vaikuttavana tekijänä. Tunne siitä, että esimies ei kuuntele tai esimiestä ei kiinnosta olivat osana haastateltavien kokemuksia. Toisaalta haastateltavat kokivat, että vaikka esimies kuunteli niin mitään muutoksia ei tapahtunut. Työuupumuskertomuksissa kaksi haastateltavista kokivat työpaikkakiusaamista esimiehen toimesta. Lisäksi kaksi haastateltavista koki, että oma esimies on itse työuupunut.



Kuvio 9. Esimiesten johtamiskoulutukseen vaadittavat elementit.

Tutkimustulosten perusteella henkilöstöjohtamisen näkökulmasta **esimiesten johtamiskoulutukseen tai esimiestyön laadun varmistamiseen** tulee panostaa enemmän. Tutkimustulosten perusteella esimiesten johtamiskoulutuksissa on keskityttävä perusasioihin, miten alainen tulee kohdata yksilönä, miten alaisen palaute tulee ottaa vastaan ja miten antaa rakentavaa palautetta. Johtamiskoulutuksessa erilaisten persoonallisuustyyppien esilletuonti on tärkeää, jotta esimiehillä olisi paremmat valmiudet kohdata työntekijä yksilönä ja löytää ratkaisu siihen, miten eri alaisten kanssa pystyisi parhaiten toimimaan. Toisaalta eri sukupolvien ominaispiirteet tulee myös huomioida esimiestyössä. Erityisesti y-sukupolvi tarvitsee enemmän palautetta työnteosta ja mentoroivaa otetta johtamiseen. Palautteenannossa tulee nimenomaan pyrkiä poistamaan oma tunnetila ja keskustella asiasta asiana, jolloin voidaan välttyä turhilta tunnepurkauksilta ja mielen pahoittumisilta. Palautteenannossa tulee keskittyä myös siihen, että alaisille kerrotaan syy siihen, miksi heidän esille tuoma kehitysehdotus

ei mene eteenpäin. Esimies-alais –suhteen tulisi olla avoin ja ilmapiirin luotettava, jotta alaisella olisi mahdollisimman matala kynnyks kerton omasta jaksamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Avainasemassa esimies-alais –suhteen syntymiselle on saavutettavuus, esimiehellä tulee olla aikaa kuunnella ja tukea alaisiaan. Perusasioiden lisäksi esimieskoulutuksissa tulee korostaa, miten tärkeässä asemassa esimiesten oma hyvinvointi on pystyessään toimimaan hyvänä johtajana ja esimerkkinä alaisille. Esimiehen voimavarat ja työn vaatimukset tulee olla tasapainossa, jotta esimiehellä itsellä on energiaa tukea ja auttaa alaisiaan.

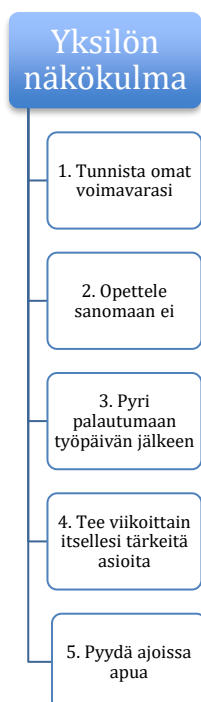
Tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että **perehdytyksen puutteellisuus** oli merkittävässä roolissa haastateltavien työuupumuskertomuksissa. Perehdytyksen puutteellisuus aiheutti työntekijöissä tuntemuksia siitä, että on huono, tyhmä ja riittämätön. Erityisesti kokemattomana työntekijänä haastateltavat kokivat omien heikkouksien ja tietämättömyyden näyttämisen vaikeana uudessa työtehtävässä. Työtehtävästä oli vain selvittävä ilman perehdytystä. Erityisesti y-sukupolven näkökulmasta perehdytyksen merkitys korostuu. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta työntekijän perehdytys uuteen työtehtävään on tärkeää, jotta työntekijän työpanos saataisi mahdollisimman nopeasti osaksi yritystä ja työntekijä osaksi työyhteisöä. Lisäksi perehdytyksen avulla työntekijä saa varmuutta omasta työtehtävästään ja sen suorittamisesta. Perehdytys suunnitelman laadinta on tärkeää, jotta sekä esimies että työntekijä tietävät milloin työntekijän työpanos on täysin käytettävissä. Näin ollen erityisesti alussa pystyttäisiin välttämään liian suurelta kuormitukselta voimavaroihin nähden, kun työntekijälle kaikki työtehtävään liittyvät asiat saattavat olla uusia. Perehdytys suunnitelma olisi hyvä laatia esimiehen ja työntekijän yhdessä, jossa samalla työntekijän todellinen osaaminen tulisi esille. Perehdytys suunnitelmassa olisi hyvä käydä läpi työntekijän kaikki vastualueet ja vastualueissa vaadittavat ominaisuudet. Näin ollen pystytään kartoittamaan missä osa-alueissa työntekijä tarvitsee perehdytystä ja toisaalta kartoittamisen avulla välttämään turhalta perehdyttämiseltä. Perehdytys suunnitelman teossa on tärkeää huomioida aikataulu ja kuka on vastuussa minkäkin osa-alueen perehdytyksestä. Lisäksi tulevaisuuteen, muutaman kuukauden päähän, on hyvä ottaa uusi lyhyt keskustelu siitä, miten perehdytys on sujunut ja onko jokin erityistarve vielä, johon työntekijä kokee tarvitsevänsä perehdytystä.

Työuupumuskertomuksissa tuli esille, että jokainen haastateltavista oli osa jonkinlaista tiimiä. Kolmessa haastattelussa tuli esille, että muut tiimiläiset olivat tunnistanee haastateltavan käytöksessä tapahtuneita muutoksia työpaikalla. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta työuupumuksen ennalta ehkäisevänä toimintana olisi hyvä kehittää

tiimikohtainen palkitsemisjärjestelmä. Palkitsemisjärjestelmän kautta tiimiläisiä kannustettaisiin havainnoimaan ja reagoimaan tiimiläisen radikaalisti muuttuneeseen käyttäytymiseen, mikä saattaa ennaltaehkäistä työuupumusta. Mikäli tiimikaverissa huomataan poikkeavaa käytöstä viikon ajalta, tiimiläisen vastuu olisi kysyä mitä tiimiläiselle kuuluu tai minkälainen työtilanne on tällä hetkellä. Jokaisen työviikon viimeisenä päivänä jokainen tiimiläinen raportoisi esimiehelle yksinkertaiselle lomakkeelle onko huomannut jossain tiimiläisessä normaalista poikkeavaa käytöstä viikon ajalta. Mikäli yhdestä tiimiläisestä tulee tieto esimiehelle kahtena peräkkäisenä viikkona poikkeuksellisesta käytöksestä, esimiehen tulisi keskustella alaisen kanssa kahdenkeskisesti. Näin ollen hyvinvoinnista huolehtiminen olisi koko tiimin vastuulla, koska esimiehellä saattaa olla monia kymmeniä alaisia ja jokaisen hyvinvoinnin huomaaminen saattaa olla vaikeaa. Tiimi palkitaan yhteisesti silloin, kun esimies on saanut poikkeavia käyttäytymisen muutoksia tiimin koosta riippuen merkittävän määrän. Tiimin palkitsemiskeinona olisi tiimin päätettävissä oleva, yrityksen kustantama yhteinen tekeminen. Yhteisellä tekemisellä pyrittäisiin myös lisäämään tiimin yhteenkuuluvuutta ja tunnetta siitä, että työntekijöistä välitetään ja he ovat yrityksen tärkein voimavara.

5.2.2. Yksilön näkökulma

Seuraavaksi työuupumusta käsitellään yksilön näkökulmasta, jolla tarkoitetaan sitä, mitä yksilön itse tulisi huomioida ennaltaehkäistäessä työuupumusta.



Kuvio 10. Yksilön näkökulma työuupumuksen ennaltaehkäisyssä.

Työuupumuksen ennaltaehkäisevässä toiminnassa vastuu on myös yksilöllä. Työntekijän tulisi olla tietoinen omista voimavaroistaan, koska työn vaatimusten ja voimavarojen epäsuhta on subjektiivinen käsitys – jollekin sama työmäärä voi olla sopiva, kun taas toiselle työntekijälle aivan liian suuri. Haastateltavien luonteenpiirteissä ilmeni samankaltaisuuksia, kuten kiltteys ja vaikeus ei:n sanomisessa. Työpaikalla näitä luonteenpiirteitä saatetaan käyttää väärin, kun muut huomaavat, että yksilö saattaa helposti ottaa vastuulleen myös muiden työtehtäviä. Yksilön kannattaa harjoitella tietoisesti ei:n sanomista arkisissa tilanteissa, mikä edesauttaa ei:n sanomista myös työpaikalla. Työuupumuskertomuksissa tuli esille, että stressinhallintakeinona käytettiin niin sanotusti ongelman lakaisemista maton alle. Yksilön tulisikin kiinnittää huomio siihen, mikä stressinhallintakeinoista sopisi itselle parhaiten ja kehittämään sitä tietoisesti. Ratkaisevassa roolissa on se, miten stressiä hallitaan ja miten yksilö palautuu työpäivän jälkeen. Mikäli työt seuraavat yksilöä myös vapaa-ajalle niin palautuminen hankaloituu. Haastatteluissa tuli ilmi, että ylitöiden tekeminen oli arkipäivää usealle haastateltavista. Erityisen tärkeää yksilön ennalta ehkäisevänä toimintana on se, että työt eivät valtaa elämää. Arkiviikkoon tulee sisältyä tekijöitä, joista yksilö nauttii ja saa hyvää oloa. Haastateltavat kokivat, että psykologin vastaanotolla käynti auttoi työuupumuksen parantumisprosessissa. Yksilön näkökulmasta onkin tärkeää jo voimavaratekijöiden hiipumisen alkuvaiheessa tunnistaa avun tarve, puhua asioista ääneen ja tunnistaa oma jaksamattomuus.

5.2.3. Työterveyden näkökulma

Työuupumuskertomuksissa ilmeni, että työterveyden puoleen käännyttiin vasta sitten, kun tuntui, ettei kerta kaikkiaan enää jaksaa. Työterveydenhuollon näkökulmasta korostuukin merkitys antaa tukea ja välineitä esimiehelle tunnistaa työuupumuksen oireet työntekijöissä ajoissa. Esimiehet saavat tiedon alaisen poissaolosta, mutta välttämättä syytä siihen eivät. Työterveydennäkökulmasta ennalta ehkäisevässä työskentelyssä haasteeksi tulee salassapitovelvollisuus. Näin ollen työuupumuksen ennalta ehkäisevässä toiminnassa korostuu hyvä esimies-alais –suhde, joka edesauttaa sitä, että työntekijä pystyy kertomaan omien voimavarojensa ja työtaakan epäsuhdasta. Ennaltaehkäisevässä toiminnassa työterveydenvastaavan näkökulmasta olisi tärkeää pelkän yksilön sijaan pyrkiä selvittämään työolojen juurisyyt, mitkä tekijät aiheuttivat yksilön työuupumuksen.

5.3. Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen arvioinnissa on tärkeää ottaa huomioon tutkimuksen luotettavuus. Laadullisessa tutkimuksessa usein validiteetin ja reliabiliteetin tarkastelu korvataan tutkimuksen yhtenäisyyden, jatkuvuuden, uskottavuuden ja hyödyllisyyden osa-alueilla. Näin ollen tässä tutkimuksessa ei ole järkevää osoittaa tutkimustuloksia oikeiksi tai vääräksi (validiteetti) tai pyrkiä tutkimustulosten toistettavuuteen (reliabiliteetti), koska ilmiötä ja kokemuksia pyritään ymmärtämään eikä selittämään. Validiteetin ja reliabiliteetin sijaan tutkimuksen arvioinnin osalta keskitytään tarkemmin Lincolmin ja Guban 1985 kehittämään luotettavuuden arvioinnin malliin, joka koostuu neljästä eri osa-alueesta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan siirrettävyyden (*transferability*), uskottavuuden (*credibility*), varmuuden (*dependability*) ja yhtenäisyyden (*conformability*) mukaan. (Hirsjärvi ym. 2009: 232, Eriksson ym. 2016: 305-308.)

Siirrettävyys

Eriksson ym. (2016:308) mukaan tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta tutkimuksen tuloksissa tulisi olla jonkin verran samankaltaisuuksia aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin nähden. Ei ole kuitenkaan tarkoitus, että aikaisempi tutkimus toistettaisiin samanlaisena. Työuupumusta on tutkittu melko paljon, niin laadullisen kuin määrällisen tutkimuksen keinoin ja useista eri näkökulmista, kuten ammattiryhmien ja demografisten tekijöiden näkökulmista. Näin ollen, vaikka tutkimuksessa oli nimenomaan y-sukupolvien naisten työuupumuskertomukset, tutkimustuloksien osalta oli yhtäläisyyksiä aiempiin tutkimuksiin erityisesti koetuista työuupumuksen oireista ja työuupumukseen vaikuttaneista tekijöistä.

Uskottavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa uskottavuudella tarkoitetaan riittävää perehtyneisyyttä aiheeseen, riittävää aineistoa, jotta tutkimustulosten objektiivinen tarkastelu olisi mahdollista (Eriksson ym. 2016: 308). Uskottavuutta lisää laaja perehtyneisyys teoreettisen viitekehukseen ennen haastatteluiden tekemistä. Tämän tutkimuksen aineisto koostuu kuuden naisen syvähaastatteluista, työuupumuskertomuksista. Syvähaastattelut kestivät henkiöstä riippuen 50 minuutista tunti 50 minuuttiin saakka. Uskottavuutta lisää se, että haastateltavat olivat itse aktiivisesti yhteydessä, mikäli vaaditut kriteerit iän ja sairausloman puolesta täyttyivät ja henkilö oli halukas osallistumaan tutkimukseen. Tutkimuksen analyysivaiheessa uskottavuutta lisää se, että jokainen haastattelu litteroitiin sanasta sanaan, luettiin useaan kertaan ennen yksittäisten narratiivien muodostamista. Toisaalta uskottavuuden

näkökulmasta tulee myös arvioida sitä, pystyisikö kuka tahansa muu tutkija, jolla olisi käytössä keräämäni materiaali, pääsemään lähelle omaa tulkintaani tai samankaltaisiin tuloksiin löydöksieni kanssa. Litteroidusta materiaalista on löydettävissä, miten työuupumuksen niin sanottu juoni on muodostunut ja mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet. Näin ollen pidän todennäköisenä, että kuka tahansa tutkija päätyisi samankaltaisiin tuloksiin tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen materiaalin ja litteraatin myötä. Narratiivinen analyysi on luotettavuuden näkökulmasta hieman tulkinnanvarainen, koska haastatteluiden tulkintaosuus on tutkijan käsissä. Hänninen (2002: 32) mukaan tarinalla voi olla loputtomasti oikeita tulkintoja, mikäli se erotetaan kontekstista. Näin ollen on tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta tärkeää pitää esimerkiksi lainauksissa konteksti mukana, missä tilanteessa ja yhteydessä niin on sanottu.

Varmuus

Tutkimuksen varmuuden arvioinnin näkökulmasta tutkimusprosessi tulisi olla looginen, jäljitettävissä oleva sekä dokumentoitu (Eriksson ym. 2016: 308). Loogisuuden näkökulmasta tämä pro gradu –tutkielma on aloitettu teoreettisen viitekehyksen muodostamisella, jota on seurannut tutkimuksen teko. Tutkimuksen rakenne on muodostettu ohjeiden mukaisesti, mikä pultaa tutkimuksen loogisuutta. Tutkimuksessa on pyritty selkeästi tuomaan esille tutkimuksen vaiheet ja miksi on juuri päädytty tiettyihin ratkaisuihin tutkimusta toteutettaessa. Tutkielmassa jokainen lähde on merkitty kauppatieteellisen tiedekunnan kirjoitusohjeiden mukaisesti, mikä puoltaa niin tutkimuksen loogisuutta kuin jäljitettävyyttä.

Yhtenäisyys

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin näkökulmasta viimeisenä osa-alueena on yhtenäisyys. Sillä tarkoitetaan tulosten ja tulkinnan yhdistämistä tietoon niin, että muiden on helppo ymmärtää esitetty asia (Eriksson ym. 2016: 308). Tutkimuksessa on selitetty auki termit, jotka ovat englannin kielisiä tai poikkeavia niin sanotusti yleiskielestä. Teksti on pyritty muodostamaan lukijalle mahdollisimman helppolukuiseksi ja loogisesti järkeväksi kokonaisuudeksi. Eri teoriaosuudet on eritelty pääluvuilla ja toisaalta kappaleiden sisällä on käytetty kappalejakoja selkeyttämään tekstin rakennetta. Lisäksi tutkielmassa on käytetty erilaisia kuvioita ja taulukoita selkeyttämään lukijalle laajoja kokonaisuuksia. Tekstissä on pyritty selkeästi erottamaan mikä on tutkijan omaa tekstiä ja mikä on viittausta jonkin toisen tutkijan tutkimuksesta.

Hirsjärvi ym. (2009: 232) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on erityisen tärkeää kertoa tutkimuksen toteuttamisesta. Tässä tutkimuksessa erityisesti kolmannessa pääluvussa on kerrottu tutkimuksen etenemisestä kohti tutkimustuloksia. Tämä tutkimus rajoittui kuuden nuoren naisen työuupumuskertomukseen. Tutkimuksen haastateltavat saatiin sosiaalisen median kautta ja haastateltavat asuvat ympäri Suomea. Haastattelut toteutettiin neljän haastateltavan kanssa heidän kotonaan ja kahden haastateltavan kanssa Skype –sovelluksen välityksellä. Haastattelut toteutettiin kahden kesken, mikä edesauttoi luottamuksen rakentamista. Tähän vaikutti varmasti osaltaan se, että ennen haastattelun aloittamista käytiin läpi yleiset asiat, kuten haastattelun tarkoitus ja haastateltavan identiteetin turvaaminen tutkimuksessa. Haastateltavat olivat tutkimuksessa vapaaehtoisesti, joka varmasti vaikutti rikkaan aineiston saamiseen ja toisaalta tutkimustulosten luotettavuuteen. Haastateltavien tausta, koulutus ja esimerkiksi työtehtävä olivat eriäviä, mutta kertomuksissa oli siitä huolimatta havaittavissa yhtäläisyyksiä. Tämän tutkimuksen pohjalta saatuja tuloksia ei voi kuitenkaan yleistää. Tutkijan roolissa koen kuitenkin, että tutkimuksen tulokset erityisesti työuupumukseen vaikuttavista tekijöistä sekä työuupumuksen oireista voisivat edustaa myös muita nuoria naisia, jotka ovat kokeneet työuupumuksen.

5.4. Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin kuuden y-sukupolveen kuuluvan nuoren naisen työuupumuskertomuksia. Haastateltavien taustat, koulutuspohja sekä ammatti olivat hyvin eriäviä, mutta silti kertomuksista oli havaittavissa tiettyjä toistuvia teemoja työuupumukseen vaikuttavista tekijöistä, työuupumuksesta aiheutuvista tunteista sekä työuupumuksen seurauksista. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia vielä tarkemmin taustatekijöitä ja lapsuuden kokemuksia sekä niiden vaikutusta työuupumukseen. Mielenkiintoista olisi selvittää esimerkiksi onko työuupumuskertomukset erilaisia niillä, joiden vanhemmat ovat eronneet lapsuudessa verrattuna lapsiin, joiden vanhemmat ovat olleet yhdessä koko lapsen lapsuuden ajan.

Haastateltavista kaksi koki, että oma esimies on lähellä työuupumusta. Työuupumuskertomuksissa tuli ilmi, että esimiehet koetaan kiireisinä ja heidän tavoitettavuus ei ole aina yksinkertaista. Tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista tutkia, miten esimiehet sanoittavat koettua työuupustaan ja ovatko he kokeneet työuupumuksen eri tavalla kuin työntekijät. Toisaalta työntekijän näkökulmasta olisi mielenkiintoista

saada selville, miten esimiehen työuupumus on vaikuttanut alaisen työntekoon. Jatkotutkimuksessa voitaisi tutkia myös sitä, eroavatko esimiesten kokemat työuupumuskokemukset sukupuolten välillä.

Tulevaisuudessa olisi myös mielenkiintoista tutkia, miten ihmiset sanoittavat työuupumuksen kokemustaan puolen vuoden, vuoden, kahden ja viiden vuoden jälkeen sairausloman päättymishetkestä. Koetaanko työuupumus kokemus jopa vahvempana pitkän aikavälin jälkeen verrattuna tilanteeseen puolen vuoden päästä sairauslomasta. Tutkimuksessa voisi myös pureutua tarkemmin siihen, kuinka suurena riskinä jo kerran työuupumuksen kokeneet ihmiset pitävät työuupumuksen uusiutumista pidemmällä aikavälillä ja toisaalta mitkä tekijät ovat mahdollisesti lieventäneet pelkoja työuupumuksen uusiutumisriskistä.

Työuupumuskertomuksissa haastateltavat toivat ilmi myös työuupumuksesta seuranneita positiivisia asioita, kuten oman arvonsa tunnistamista työntekijänä. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, millä tavoin esimerkiksi työuupumuksesta seuranneet positiiviset vaikutukset eroavat miesten ja naisten välillä. Positiivisten seurasten tunnistaminen voisi edesauttaa työuupumuksen ennalta ehkäisyä, kun ilmenneitä positiivisia seurauksia pyrittäisiin omalla toiminnalla ja työpaikan käytännöllä edesauttamaan. Työuupumusta ilmiönä on tutkittu melko paljon, tosin keskittyen erityisesti eri ammattiryhmiin. Moniulotteisena ja subjektiivisena ilmiönä työuupumusta voidaan tutkia edelleen useasta eri näkökulmasta, tarkastelukulman tuoreudesta tinkimättä.

LÄHDELUETTELO

- Abate, J., T. Schaefer, & T. Pavone (2018). Understanding Generational Identity, Job Burnout, Job Satisfaction, Job Tenure and Turnover Intention. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 22:1, 1 – 12.
- Ahola, K., T. Honkonen, R. Kalimo, E. Nykyri, A. Aromaa and J. Lönnqvist (2004). Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. *Suomen Lääkärilehti*, 43 [online] [siteerattu 15.11.2018], 4109 – 4113. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:<https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/tyouupumus-suomessa-terveys-2000-tutkimuksen-tuloksia/>>.
- Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Ahola K., S. Toppinen-Tanner, J. Seppänen (2016). Vaikuttava työuupumusinterventio, systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alarcon, G., K. Eschleman & N. Bowling (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23:3, 244-263. doi: 10.1080/02678370903282600
- Alasoini, T. (2010). Mainettaan parempi työ – kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Antila, J. (2006). *Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Hakapaino.
- Bakker, A., E. Demerouti & W. Schaufeli (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands – resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12:4, 393-417. doi: 10.1080/13594320344000165
- Bakker, A. B. & E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22:3, 309-328. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bellou, V. & I. Chatzinikou (2015). Preventing employee burnout during episodic organizational changes. *Journal of Organizational Change Management* 28:5, 673-688.
- Bencsik A., G. Horváth-Csikós & T. Juhász (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8:3, 90-106. doi:10.7441/joc.2016.03.06
- Brewer, E. W. & L. Shapard (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3:2,102-124.
- Buunk, A. P., J. M. Peiro, I. Rodriguez, I & J. M. Bravo (2007). A loss of status and a sense of defeat: An evolutionary perspective on professional burnout. *European Journal of Personality*, 21, 471–485. doi:10.1002/per.627
- Cennamo, L. & D. Gardner (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23:8, 891-906. doi: 10.1108/02683940810904385
- Chalofsky, N. & L. Cavallaro (2013). A good living versus a good life meaning, purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 15:4, 331–40. doi: 10.1177/1523422313498560
- Charoensukmongkol, P., M. Moqbel & S. Gutierrez-Wirsching (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13:1, 4-22. doi: 10.1108/JAMR-06-2014-0037
- Chen, S. & C. Chen (2018). Antecedents and consequences of nurses' burnout: Leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators. *Management Decision*, 56:4, 777-792. doi: 10.1108/MD-10-2016-0694
- Chieh Lu, A. C., & D. Gursoy (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40:2, 210–235. doi: 10.1177/1096348013495696

- Clark, M. A., M. Zhdanova, L. Pui & B. Baltes (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42:7, 1-38. doi: 10.1177/0149206314522301
- Cordes, C. L. & T. W. Dougherty (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18:4, 621–656. doi:10.5465/AMR.1993.9402210153
- Cortazzi, M. (2003). *Narrative analysis*. Lontoo: RoutledgeFalmer.
- Crawford, E., L. Jeffery, R. Bruce (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95:5, 834–848 doi: 10.1037/a0019364
- Dannar, P. R. (2013). Millennials: What They Offer Our Organizations and How Leaders Can Make Sure They Deliver. *The Journal of Values-Based Leadership* 6:1, 1-12.
- Deasy C., B. Coughlan, J. Pironom, D. Jourdan & P. Mannix Mcnamara (2015). Psychological distress and lifestyle of students: implications for health promotion. *Health Promotion International*, 30:1, 77–87. doi: 10.1093/heapro/dau086
- Demerouti, E., F. Nachreiner, A. Bakker & W. Schaufeli (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86:3, 499 – 512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499.
- Dillard, N. (2018). Narratives of women at work: Exploring a more Inclusive understanding of women of color and the implications for women and leadership. *Journal of Leadership Studies*, 12:1, 49-54. doi: 10.1002/jls
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H. & L. L. Carli (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Elçi, Meral, B. Yildiz & M. Karabay (2018). How burnout affects turnover intention? the conditional effects of subjective vitality and supervisor support. *International Journal of Organizational Leadership*, 7:1, 47-60. doi: 10.19236/IJOL.2018.01.04
- Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) (2013). *Naiset ja miehet työelämässä* [online]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf>.
- Endler, N. S. & J. D. A. Parker (1990). Multidimensional assessment of coping. A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844–854.
- Eriksson, P. & A. Kovalainen (2016). *Qualitative Methods in Business Research*. 2. painos. Lontoo: Sage.
- Espinoza, C., M. Ukleja & C. Rusch (2011). Core Competencies for Leading Today's Workforce. *Leader to Leader*, 6, 18-23.
- Freudenberger, H. J. (1974). The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, 73-82. doi: 10.1037/h0086411
- Ganster, D. C. & J. Schaubroeck (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management* 17:2, 235-271.
- Gersick, C. J. G., J. M. Bartunek & J. E. Dutton (2000). Learning from academia: The importance of relationships in professional life. *Academy of Management Journal* 43:6, 1028–1044.
- Gill, A. S., A. B. Flaschner & M. Shachar (2006). Mitigating stress and burnout by implementing transformational-leadership. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18:6, 469-481. doi: 10.1108/09596110610681511
- Gillespie, N. A., M. Walsh, M. Winefield, J. Dua & C. Stough (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15:1, 53-72, doi: 10.1080/026783701117944

- Gibson, J. W., R. A. Greenwood & E. F. Murphy (2009). Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs. *Journal of Diversity Management* 4:3, 1-7.
- Guveli, H., D. Anuk, S. Oflaz, M. E. Guveli, N. K. Yildirim, M. Ozkan & S. Ozkan (2015). Oncology staff: burnout, job satisfaction and coping with stress. *Psycho-Oncology*, 24:8, 926-931. doi: 10.1002/pon.3743
- Hakanen, Jari (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen –tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavana World Wide Webistä: <URL:https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heilman, M. E., J. A. Lucas & S. R. Kaplow (1990). Self-derogating consequences of sex-based preferential selection: The moderating role of initial self-confidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 46:2, 202–216.
- Heilman, M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. doi: 10.1016/j.riob.2012.11003
- Hirsjärvi, S., P. Remes & P. Sajavaara (2009). *Tutki ja kirjoita*. 15. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hofaidhllaoui, M., A. Malik, A. Swalhi & S. Frimousse (2014). Exhaustion of Employees in SMEs: the role of Employability. *Revue de gestion des ressources humaines*, 94:4, 71-85. doi:10.3917/grhu.094.0071
- Honkonen, T. (2010). Työ ja mielenterveys. Teoksessa: *Työstä terveyttä*. Martimo, K.-P., M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.). Helsinki: Duodecim. 70–84.
- Huyghebaert, T., E. Fouquereau, F.-J. Lahiani, N. Beltou, G. Gimenes & N. Gillet (2016). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25:2, 11-162. doi: 10.1037/str0000055

- Hänninen, V. (2002). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Väitöskirja. 5. painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Jones, F. & B. Fletcher (2003). Job Control, Physical Health and Psychological Well-Being. Teoksessa: *The Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd. 121-137.
- Josselson, R. (2011). Narrative Research, Constructing, Deconstructing, and Reconstructing Story. Teoksessa: *Five Ways of Doing Qualitative Analysis*. Wertz F. J., K. Charmaz, L. M. McMullen, R. Josselson, R. Anderson & E. McSpadden (toim.). New York: The Guilford Press. 224-242.
- Jugdev, K., G. Mathur & C. Cook (2018). Linking workplace burnout theories to the project management discipline. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11:1, 198-221. doi: 10.1108/IJMPB-02-2017-0020
- Kalimo, R. (2000). The challenge of changing work and stress for human resources. The case of Finland. *The Journal of Tokyo Medical University* 58:3, 349–356.
- Kansaneläkelaitos [online] (2018). Yhä useampi alle 40-vuotias saa täyttää kansaneläkettä. 15.11.2018 [siteerattu 18.11.2018]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:https://www.kela.fi/ajankohtaista-yhteistyokumppanit/-/asset_publisher/WQHcJ3JiaK7b/content/yha-useampi-alle-40-vuotias-saa-taytta-kansanelaketta>.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal of Sociology* 82, 965–990.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kartovaara, L. & H. Sauli (2007). *Suomalainen lapsi 2007*. Tilastokeskus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kauppinen, T., P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela, S. Virtanen (2013). *Työ ja Terveys*

Suomessa 2012, Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Kauppinen, K., R. Kumpulainen, I. Houtman & S. Copsey (2003). *Gender issues in safety and health at work. A review.* European Agency for Safety and Health at work. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Kinnunen, U., A. Mäkikangas, S. Mauno, N. De Cuyper & H. De Witte (2014). Development of perceived job insecurity across two years: associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19:2, 243–258. doi:10.1037/a0035835

Kiviruusu, O. (2017). *Itsetunnon kehitys nuoruudesta aikuisuuteen ja siihen vaikuttavat tekijät, 26 vuoden seurantalutkimus.* Väitöskirja. Helsinki: Unigrafia.

Komulainen, J., J. Lahtinen, M. Mäkelä (2012). *Psykiatrian luokituskäsi kirja. Suomalaisen tautiluokitus ICD-10:n psykiatriaan liittyvät koodit.* Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Tampere: Juvenes Print Oy. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-549-9>.

Koponen, P., K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Sääksjärvi & S. Koskinen (2018). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 – tutkimus.* Helsinki: Terveiden ja Hyvinvoinnin laitos.

Korman, R. (2010). Pressure, layoffs and long hours generate post traumatic construction disorder. *Engineering News Record* 26:8, 24-28.

Koskinen, I., P. Alasuutari & T. Peltonen (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä.* Tampere: Vastapaino.

Krishnan, S. K., S. Bopaiyah, D. Bajaj & R. Prasad (2013). Organization, Generation, and Communication – Infosys Experience. *NHRD Journal* 10, 85-93.

Kultalahti, S. & R. L. Viitala (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*, 27:4, 569–582. doi: 10.1108/JOCM-05-2014-0101

- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager* 19, 65-76.
- Lazarus, R.S. & S. Folkman (1984). *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer.
- Lee, S. & W. Lee (2001). Coping with Job Stress in Industries: A Cognitive Approach. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 11:3, 255–268. doi: 10.1002/hfm.1013
- Leiter, M. & C. Maslach (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout research*, 3:4, 89-100. doi:10.1016/j.burn.2016.09.001
- Levenson, A. (2010). Millennials and the world of work: an economist's perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25:2, 257–64. doi: 10.1007/s10869-010-9170-9
- Lieblich, A., R. Tuval-Mashiach & T. Zilber (1998). *Narrative Research, Reading, Analysis, and Interpretation*. Lontoo: Sage.
- Louw, G. J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40:1, 1-13. doi: 10.4102/sajip.v40i1.1119
- Maaroufi, N., J. Rzeigui, L. Ayari & Z. Abid (2015). Burn-Out Du Soignant Aux Urgences. *European Scientific Journal*, 11:12, 34-44. doi:1019044/esj.2015.v11n12p%25p
- Manka, M.-L. (2015). *Stressikirja, Mistä virtaa?* Helsinki: Talentum.
- Maslach, C., S. Jackson & M. P. Leiter (1996). *MBI: Maslach Burnout Inventory, Manual* (3. painos). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & M. P. Leiter (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey Bass.

- Maslach, C. (1999). Progress in understanding burnout. Teoksessa: *Understanding and preventing teacher burnout*. Vandenberghe, R. & A. M. Huberman (toim.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli & M. P. Leiter (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52:1, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mannheim, K. (1953). *Essays on sociology and social psychology*. New York: Oxford University Press.
- Matin, H. Z., N. S. Kalali & M. R. A. Anvari (2012). Do demographic variables moderate the relationship between job burnout and its consequences? *Iranian Journal of Management Studies* 5:1, 47-61.
- Matlin, M. W. (2004). *The psychology of women*. 5. painos. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37:1, 39-44. doi: 10.1108/00197850510699965
- Molino, M., A. B. Bakker & C. Ghislieri (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress & Coping*, 29:4, 400-414, doi: 10.1080/10615806.2015.1070833
- Morgan, B. & K. De Bruin (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*, 40:2, 182–191. doi: 10.1177/008124631004000208
- Mosadeghrad, A. M. (2014). Occupational stress and its consequences: Implications for health policy and management. *Leadership in Health Services*, 27:3, 224-239. doi: 10.1108/LHS-07-2013-0032
- Moravcova-Skoludova, J. & A. Vlckova (2018). The Factors Influencing Satisfaction of Generation Y in the Workplace in the Czech Republic. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 335-341.

- Moyer, F., S. Aziz & K. Wuensch (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10:3, 213-227. doi: 10.1108/IJWHM-10-2016-0074
- Nauta, A., A. Vianen, B. Heijden, K. Dam & M. Willemsen (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82:2, 233–251. doi: 10.1348/096317908X320147
- Neal, M. B. & L. N. Hammer (2007). *Working Couples Caring for Children and Aging Parents: Effects on Work and Well-Being*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ng, T., K. Sorensen & D. Feldman (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28:1, 111-136. doi: 10.1002/job.424
- Ohmer, D. G., A. Barclay & B. Merkel (2018). Using appreciative inquiry to manage generation Y. *Journal of Management Policy and Practice* 19:2, 37-49.
- Omrane, A., A. Kammoun & C. Seaman (2018). Entrepreneurial burnout: Causes, consequences and way out. *FIIB Business Review*, 7:1, 28-42. doi: 10.1177/2319714518767805
- Pienaar, J. & S. A. Willemsse (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29:6, 1053–1063. doi: 10.1016/j.tourman.2008.01.006
- Piha, K. (2004). *Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä*. Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavana World Wide Webistä: <URL:https://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/407_kestaako_paa.pdf>.
- Pines, A. & C. Maslach (1980). Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child Youth Care Forum* 9:5, 5-16. doi: 10.1007/BF01555032

- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8:2, 147-164. doi: 10.1023/A:1009581330960
- Purvanova, R. K. & J. P. Muros (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77:2, 168-185. doi: 10.1016/j.jvb.2010.04.006
- Pääkkönen H. & R. Hanifi (2011). *Ajankäytön muutokset 2000-luvulla*. Tilastokeskus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rantanen, M. & S. Mauno (2010). Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. *Suomen psykologinen seura*, 45:3, [online] [siteerattu 11.10.2018], 216-233. Saatavilla World Wide Webistä: <URL:<http://elektra.helsinki.fi/se/p/0355-1067/45/3/auttavat.pdf>>.
- Reichel, A. & Y. Neumann (1993). Work stress, job burnout, and work outcomes in a turbulent environment. *International Studies of Management & Organization*, 23:3, 75. doi: 10.1080/00208825.1993.11656614
- Reisenwitz, T. H. & R. Iyer (2009). Differences in generation X and generation Y: Implications for the organization and marketers. *The Marketing Management Journal* 19, 91-103.
- Rentz, K. C. (2015). Beyond the Generational Stereotypes: A Study of U.S. Generation Y Employees in Context. *Business and Professional Communication Quarterly*, 78:2, 136–166. doi: 10.1177/2329490615576183
- Rose, J., S. Mills, D. Silva & L. Thompson (2013). Client Characteristics, Organizational Variables and Burnout in Care Staff: The Mediating Role of Fear of Assault. *Research in Developmental Disabilities: A Multidisciplinary Journal*, 34:3, 940-947. doi: 10.1016/j.ridd.2012.11.014.
- Rožman, M., S. Treven, V. Cancer & M. Cingula (2017). Burnout of older and younger employees - the case of Slovenia. *Organizacija*, 50:1, 47-62. doi: 10.1515/orga-2017-0005

- Rožman, M., S. Treven & M. Cingula (2018). The impact of behavioral symptoms of burnout on work engagement of older employees: The case of Slovenian companies. *Nase Gospodarstvo*, 64:3, 3-11. doi: 10.2478/ngoe-2018-0013
- Ruotsalainen JH., JH. Verbeek, A. Marine & C. Serra (2015). Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 4, 1-155. doi: 10.1002/14651858.CD002892.pub5
- Sablonnière, R., F. Tougas & R. Debrosse (2012). Profound organizational change, psychological distress and burnout symptoms: The mediator role of collective relative deprivation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15:6, 776–790. doi: 10.1177/1368430212445074
- Salanova, M., A.A López-González, S. Llorens, M. Líbano, M.T. Vicente-Herrero, & M. Tomás-Salvá (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30:3, 228-242, doi: 10.1080/02678373.2016.1203373
- Sarbin, T. R. (1986). *Narrative Psychology: The Storied Nature of Human Conduct*. New York: Praeger.
- Schaufeli, B., C., Maslach, T., Marek (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. & D. Enzmann (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. & A. Bakker (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25:3, 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W., M. P. Leiter & C. Maslach, (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14:3, 204-220. doi: 10.1108/13620430910966406

- Shinn, M., M. Rosario, H. Morch, & D. Chestnut (1984). Coping With Job Stress and Burnout in the Human Services. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46:4, 864–876. doi:10.1037/0022-3514.46.4.864
- Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19:3, 263–270. doi: 10.1080/0267837050037664
- Schneer, J. & F. Reltman (2006). Time out of work: career costs for men and women US managers. *Equal opportunities International*, 25:4, 285-298. doi: 10.1108/02610150610706267
- Shragay, D. & A. Tziner (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 27:2, 143-157. doi:10.5093/tr2011v27n2a6
- Sideridis, G.D. (2006). Coping is Not an “Either” “Or”: The Interaction of Coping Strategies in Regulating Affect, Arousal and Performance. *Stress and Health*, 22:5, 315–327. doi:10.1002/smi.1114
- Simons, N. (2010). Leveraging generational work styles to meet business objectives. *Information Management*, 44:1, 28-33.
- Smith, K.T. (2010). Work-life balance perspectives of marketing professionals in generation Y. *Services Marketing Quarterly* 31, 434-447.
- Snow D. L., S. C. Swan, C. Raghavan, C. M. Connell & I. Klein (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17:3, 241-263. doi: 10.1080/02678370310001625630
- Sonnentag, S. (2015). Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 25, 537–540. doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.73021-2

- Springer, A. & K. Oleksa (2017). The relationship between employees' competences and the consequences and manner of exercising emotional labour (EL). *Contemporary Economics*, 11:1, 17-30. doi: 10.5709/ce.1897-9254.226
- Sumra, M. K. & Schillaci M. (2015). Stress and the Multiple-Role Woman: Taking a Closer Look at the "Superwoman". *PLoS ONE*, 10:3. doi: 10.1371/journal.pone.0120952
- Suvisaari, J., K. Ahola, O. Kiviruusu, J. Korkeila, O. Lindfors, A. Mattila, N. Markkula, M. Marttunen, T. Partonen, S. Peña, S. Pirkola, S. Saarni, S. Saarni & S. Viertiö (2012). Psykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa Koskinen S., Lundqvist A & Ristiluoma N. (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*, 96-107. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Szabo-Szentgroti, G., A. Csonka & E. Szabo-Szentgroti (2016). WORK VISION AMONG Y GENERATION. *Economic and Social Development: Book of Proceedings* 294-299.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill.
- Tilastokeskus (2018). Väestöennuste 2018-2070, Nuorten määrä uhkaa vähentyä huomattavasti syntyvyyden laskusta johtuen. 16.11.2018 [siteerattu 16.11.2018]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:https://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_fi.pdf>.
- Tilastokeskus (2016). *Naiset ja miehet Suomessa 2016*. Helsinki: Grano Oy.
- Toppinen-Tanner, S., R. Kalimo & P. Mutanen (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23:5, 555-570. doi: 10.1002/job155
- Toppinen-Tanner, S.; A. Ojajärvi, A. Väänänen, R. Kalimo & P. Jäppinen (2005). Burnout as a Predictor of Medically Certified Sick-Leave Absences and Their Diagnosed Causes. *Behavioral Medicine*, 31:1, 18-32, doi:10.3200/BMED.31.1.18-32

- Toppinen-Tanner, S. (2011). *Process of burnout: structure, antecedents and consequences*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Tsai, F.J., W.-L. Huang & C.-C. Chan (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51:5, 443–450. doi:10.1539/joh.L8179
- Tuomi, J & A. Sarajärvi (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 10. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turpeenniemi, K. 2008. *Siedä olevaa, muuta tulevaa. Hyvinvointialojen opettajien stressin kokeminen*. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Tuunainen, A., R. Akila & K. Räisänen (2011). Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? *Duodecim*, 127, 1139–46.
- Vuorinen-Lampila, P. (2018). *Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämämuutokset*. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Wong, M., E. Gardiner, W. Lang, & L. Coulon (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23:8, 878-890. doi: 10.1108/02683940810904376
- Yao, Y., S. Zhao, X. Gao, Z. An, S. Wang, H. Li, Y. Li, L. Gao, L. Lu & Z. Dong (2018). General self-efficacy modifies the effect of stress on burnout in nurses with different personality types. *BMC Health Services Research*, 18:667. doi: 10.1186/s12913-018-3478-y
- Zopiatis, A., & P. Constanti (2010). Leadership styles and burnout: Is there an association? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22:3, 300-320. doi: 10.1108/09596111011035927
- Zemke, R., C. Raines, B. Filipczak (1999). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: Amacom.

LIITTEET

LIITE 1. Facebook–ryhmässä julkaistu ilmoitus potentiaalisten haastateltavien löytämiseksi

Hei kaikille ja toivottavasti juuri sinulla on ollut mahtava viikko jo tähän mennessä! 😊

Olen Henna Aalto, ja opiskelen Vaasan yliopiston kauppatieteellisessä tiedekunnassa henkilöstöjohtamisen maisteriohjelmassa. Tällä hetkellä olen aloittamassa lopputyötäni, pro gradu –tutkielman tekoa. Pro gradu –tutkielman aihe tulee olemaan työuupumus, ja erityisesti haluan tutkia työuupumusta y-sukupolven näkökulmasta. Toteutan tutkimukseni syvähaastattelun avulla. Syvähaastattelututkimuksella tarkoitan kahdenkeskistä haastattelua, jossa pyritään pureutumaan juurisyihin, minkä vuoksi olet ajautunut työuupumukseen ja mitä ehkäiseviä keinoja olisi mahdollisesti ollut sille, ettet olisi joutunut työuupumukseen. Etsin tutkittavaksi naishenkilöitä, jotka ovat syntyneet 1980 – 1995 vuosien aikana, ja ovat jo olleet työelämästä sairauslomalla työuupumuksen vuoksi. Mikäli kriteerit 1) 1980 – 1995 aikavälillä syntynyt ja 2) työuupumuksen vuoksi sairauslomalla ollut henkilö täyttyvät, olethan yhteydessä minuun messengerin kautta. Kaikki tiedot käsitellään täysin luottamuksellisesti, ja haastattelut sekä tulokset pidetään kokonaan nimettöminä. Tehdään tästä molemmille, sinulle ja minulle antoisa matka, josta molemmat varmasti saavat hyötyä. Mikäli sinulle heräsi lisäkysymyksiä, niin vastaan niihin mielelläni.

Ystävällisin terveisin,
Henna Aalto

LIITE 2. Yksilöhaastatteluissa käytetyt avoimet kysymykset

1. Miten työuupus sai sinun kohdallasi alkunsa? Mitkä tekijät siihen vaikuttivat?
2. Miten työuupumus eteni?
3. Mitä tapahtui työuupumus –diagnoosin jälkeen?
4. Miten kuvailisit työuupumuksen kokemusta? Miltä se tuntuu ja mihin kaikkeen se vaikutti?
5. Miten olisit voinut välttää työuupumuksen?
6. Millä keinoin toivuit työuupumuksesta?
7. Miten tästä eteenpäin?