

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
JOHTAMISEN LAITOS

Katja Saari

TYÖUUPUMUS

Omaelämäkerrallisten kirjoitusten analyysi työuupumuksen kokemuksista

Johtamisen ja organisaatioiden
pro gradu -tutkielma

VAASA 2005

KUVIOLUETTELO	5
TIIVISTELMÄ	7
1. JOHDANTO	9
1.1. Tutkimusalan taustasta.....	9
1.2. Aihevalinnan perusteet	12
1.3. Tutkimusongelma ja rajaus	15
1.4. Tutkimuksen rakenne	15
2. METODI JA AINEISTO	17
2.1. Elämästä kirjoittamisesta	18
2.2. Aineisto ja asetelma	21
2.3. Tulkintaperiaatteet	24
3. ”ERÄS KERTOMUS LOPPUUNPALAMISESTA...”	27
3.1. ”Työuupumustako”	27
3.2. ”Työuupumus oli ankara kokemus”	31
3.2.1. Ilmeneminen	32
3.2.2. Syitä	33
3.2.3. Oireet ja seuraukset.....	38
3.2.4. Toimenpiteet	41
4. ”...JA MITEN SIITÄ VOI SELVITÄ”	50
4.1. ”Miten asiat sitten muuttuivat selviytymiseksi”	50
4.2. ”Ihmisenä olen kasvanut, mutta tulevaisuus on iso”	55
4.3. ”Vihdoinkin minut nähtiin ja kuultiin aivan kokonaisuudessaan”	57
4.3.1. Viitekehys tulkinnalle	58
4.3.2. Työuupumuskokemukset kokonaisuutena	63

5. LOPPUPÄÄTELMÄT	70
5.1. Reliabiliteetista, validiteetista ja yleistettävyydestä	73
5.2. Tutkimuksen anti työelämälle ja tieteelle	75
LÄHTEET	77
LIITTEET	84

KUVIOLUETTELO	sivu
Kuvio 1. Elämänviivan pohjamalli Gergenin mallia mukaillen.	25
Kuvio 2. Työuupumuksen oirekoostumus.	29
Kuvio 3. Tean elämänviiva.	31
Kuvio 4. Selviytymistaktiikat ja hallinta- ja välttelystrategiat.	54
Kuvio 5. Leiterin & Maslachin näkemys työuupumuksesta vaiheittain.	59
Kuvio 6. Hobfollin yleinen stressiteoreettinen voimavarojen säilyttämisteoria ja voimavarojen menettämisen ja saavuttamisen kierre.	62
Kuvio 7. Tean kokemukset Hobfollin mallin avulla esitettynä.	64
Kuvio 8. Kaijan työuupumuskokemus Hobfollin mallin mukaan.	68
Kuvio 9. Työuupumuksen kokeminen.	72

VAASAN YLIOPISTO
Kauppateellinen tiedekunta

Tekijä:	Katja Saari	
Tutkielman nimi:	Työuupumus. Omaelämäkerrallisten kirjoitusten analyysi työuupumuksen kokemuksista	
Ohjaaja:	Henrik Gahmberg	
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri	
Laitos:	Johtamisen laitos	
Oppiaine:	Johtaminen ja organisaatiot	
Aloitusvuosi:	2000	Sivumäärä:
Valmistumisvuosi:	2005	90

TIIVISTELMÄ

Työuupumus on ulkopuolisten vaatimusten ja yksilön resurssien epäsuhdasta kehittyvän pitkäaikaisen työstressin aiheuttama yksilön kokema tila, jonka ilmentymiä ovat uupumusasteinen kokonaisvaltainen väsymys, kynnistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Työuupumuksen aiheuttajia ja seurauksia on tutkittu paljon ja vaiheita on pyritty tutkimaan yhä enemmän pitkittäistutkimuksilla, mutta yksilölliset kokemukset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Tutkimuksen pääongelmana oli, miten työuupumus koettiin kokonaisuutena ja tavoitteena oli työuupumuksen yksilöllisten kokemusten ja selviytymisen kuvaaminen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Menetelmänä oli kirjallinen elämäkertanalyysi ja aineistoa tavoiteltiin työuupumusta kokevilta tai kokeneilta henkilöiltä rajattuina omaelämäkertoina julkaisemalla kirjoituspyyntö eräissä levikiltään valtakunnallisissa lehdissä. Aineisto analysoitiin suunnitelman mukaisesti aineistolähtöisesti teemoittelemalla ja Gergenin elämänviivojen avulla.

Tulokset eli yksilölliset kokemukset vahvistivat aiempia teorioita ja havaintoja työuupumuksesta osa-alueittain, mutta toivat samalla yksilölähtöisempää näkökulmaa. Työuupumus syntyi resurssien ja vaatimusten ristiriidasta ja kehittyi ajan myötä. Oireina ilmeni muutoksia henkisessä ja fyysisessä terveydessä, käyttäytymisessä ja asenteissa. Selviytymiskeinot jakautuivat ongelman välttely- ja hallintastrategioihin, joiden kaikkien koettiin toimivan, kunhan lopullisena tavoitteena oli ongelman hallinta. Hobfollin yleisen stressiteoreettisen voimavarojen säilyttämisteorian avulla työuupumusta käsiteltäessä kokonaisena kokemuksena saavutettiin uutta tietoa muun muassa selviytymisen merkityksestä. Samalla kehitettiin kokonaisvaltaisempaa mallia perinteisten mallien ohelle, jotka käsittelevät työuupumusta selviytymisen sijaan työuupumuskokemuksen päätetilana.

AVAINSANAT: työuupumus, yksilöllinen kokemus, rajattu omaelämäkerta

1. JOHDANTO

Tämän ajan työterveydessä ovat korostuneet henkiset tekijät ja ongelmat perinteisten työtapaturmien ja ammattitautien rinnalle. Merkittävimpiä henkisiä riskejä ovat kiire, stressi, epävarmuus ja vaatimusten ja voimavarojen kohtaamattomuus. (Rantanen 2004: 21; Meyerson 1998: 103.) Huomioiden ajan määrän, jonka ihmiset uhraavat työlleen, työn suuren merkityksen yksilön identiteetille ja persoonalle - työn merkityksen koko elämälle, on ymmärrettävää, miksi työuupumus on noussut tärkeäksi kansanterveydelliseksi aiheeksi (Schaufeli & Greenglass 2001: 501). Työuupumus on yksi pysyvimmäksi osoittautuva henkisen terveyden häiriö, jonka hallintaan ja hoitoon tarvitaan lisää tietämystä ja osaamista.

Työuupumus on ulkopuolisten vaatimusten ja yksilön resurssien epäsuhdasta kehittyvän pitkäaikaisen työstressin aiheuttama yksilön kokema häiriö ja rasite, jonka ilmentymiä ovat uupumusasteinen kokonaisvaltainen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Yleisesti myös ajatellaan, että työuupumus kehittyy vähitellen tässä järjestyksessä. (Schaufeli & Enzmann 1998: 31, 116; Kalimo & Toppinen 1997: 8, 13; Cherniss 1980: 18.)

Aineistona tässä tutkimuksessa käytetään rajattuja omaelämäkertoja, jotka kerättiin työuupumusta kokevilta tai kokeneilta kirjoittajilta julkaisemalla ilmoitus eräissä valtakunnallisissa lehdissä. Aineistosta esitetään otteita perusteltaessa päätelmiä.

1.1. Tutkimusalan taustasta

Työuupumuksen tieteellinen tutkimus alkoi 1970-luvulla Yhdysvalloista. Tutkimus keskittyi ihmisten tunnepitoisen stressin kokemuksiin erityisesti ihmissuhdeammateissa (sosiaali- ja terveysala ja koulutus), joiden uskottiin olevan riskialteimmat alat. Tavoitteena oli ilmiön kuvaaminen useimmiten laadullisin metodein kliinisestä ja sosiaali-psykologisesta näkökulmasta. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 398–401;

Cordes & Dougherty 1993: 622.) Eräs ensimmäisiä aihetta käsittelevä, uraa uurtava ja ajalleen luonteenomainen artikkeli oli Freudenbergerin (1974) artikkeli hänen omista kokemuksistaan ja havainnoistaan ilmaisklinikan henkilökunnan pitkäaikaisesta työstressistä (Schaufeli et al. 1998: 2).

1980-luvulla tutkimusala kirkastui, teoreettisuus lisääntyi ja organisaationäkökulma yhdistyi aiempaan tutkimukseen. Tällöin aikaisempia toisistaan irrallisia havaintoja ja tuloksia yhdisteltiin uusiksi hypoteeseiksi ja aloitettiin systemaattisemmat tutkimukset ilmiöstä (Cordes et al. 1993: 622–623). Lisäksi kvantitatiiviset metodit valtasivat alaa ja yhtenä merkittävimpänä tavoitteena oli ilmiön mittaaminen (Maslach et al. 2001: 401). Eniten tukea saaneen, tarkimman ja yhä laajasti käytössä olevan kliinisen mittariston alkuperäisversion sosiaali- ja terveysalojen ja koulutusalan työntekijöille kehittivät Maslach ja Jackson (Maslach & Jackson 1981; Schaufeli et al. 2001: 501). Maslach Burnout Inventory (MBI) mittaristoa on myöhemmin muokattu soveltuvaksi muillekin aloille (MBI-General Survey, MBI-GS) (Maslach et al. 2001: 402).

1990-luvulla alettiin tutkia työuupumusta myös ihmissuhdeammattien ulkopuolelta, yhä pääosin kvantitatiivisin metodein. Vähitellen 90-luvun kuluessa tutkimuksia työuupumuksesta julkaistiin kansainvälisesti myös muista kuin anglosaksisista maista. (Maslach et al. 2001: 401, 411–412.) Työuupumuksen kolme ulottuvuutta tunnistetaan eri maissa vaikka kansallisia eroja löytyy (Schaufeli et al. 1998: 53). Esimerkiksi on viitteitä siitä, että Suomessa työuupumus olisi suhteellisesti yleisempää muihin maihin verrattuna (Kalimo ym. 1997: 36). Ilmiöstä käytetään usein kääntämätöntä termiä burnout taikka suoraa käännettä (Maslach et al. 2001: 401, 411–412), kuten Suomessakin 90-luvulle saakka, kunnes vähemmän lopullisen kuuloinen työuupumus-termi tuli laajempaan käyttöön loppuun palamisen tilalle (Kalimo ym. 1997: 9). Samaan aikaan työuupumus nousi julkisemmaksi puheenaiheeksi Suomessa ja muuallakin Euroopassa, muun muassa laman ja siitä seuranneiden muutosten, työn kuormittumisen ja työelämän epävarmuuden kasvaessa (Kalimo ym. 1997: 7, Kalimo & Hakanen 1998). Suomessa työuupumusta ei diagnosoida eikä tilastoida terveyden häiriönä, joten esiintyvyyden suhteita laajempiin yhteiskunnallisiin tapahtumiin on vaikea verrata (Kalimo & Hakanen 2000: 120; Kalimo ym. 1997: 7).

Suomessa ensimmäisen laaja-alainen selvityksen työuupumuksen tilasta teki vuonna 1997 Työterveyslaitos. Tutkimuksen tulosten mukaan yli puolet työssäkävivistä suomalaisista koki työuupumusta ja noin seitsemällä prosentilla työuupumus ilmeni vakava-asteisena. Uupumusasteista väsymystä ilmeni 61 %:lla, kyynistyneisyyttä 50 %:lla ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä 32 %:lla. (Kalimo ym. 1997: 16.)

Kansanterveyslaitos selvitti Terveys 2000 –tutkimuksessaan muun muassa työuupumuksen esiintyvyyttä vuosina 2000–2001. Tällöin työuupumusta koki reilu neljännes ja kahdella ja puolella prosentilla ilmeni vakavaa työuupumusta. Työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta uupumusasteista väsymystä oli 23,8 %:lla, kyynistyneisyyttä 26,7 %:lla ja ammatillinen itsetunto oli vähentynyt 35,2 %:lla. (Ahola, Aromaa, Honkonen, Kalimo, Lönnqvist & Nykyri 2004: 4109–4111.)

Tuloksista ilmeni siis, että vuoteen 1997 verrattuna vuosina 2000–2001 työuupumus oli kokonaisuudessaan vähentynyt. Vaikka Työterveyslaitoksen vuoden 1997 tutkimusta ja Kansanterveyslaitoksen vuoden 2000 tutkimusta ei suoraan voida verrata toisiinsa tutkimusmenetelmien eroista johtuen, on kiinnostavaa huomata miten prosenttiosuudet oireiden kesken (väsymys, kyynisyys ja ammatillinen itsetunto) ovat siirtyneet vaihemallin varhaisoireista myöhäisoreisiin – oletuksena siis työuupumuksen mahdollinen vähentyminen. Tämä lukujen vähentyminen voinee myös johtua siitä, että osa työntekijöistä on kuluneena aikana siirtynyt eläkkeelle ja uusia on tullut tilalle sekä laman väistymisestä ja onnistuneista toimenpiteistä työpaikoilla. (Ahola ym. 2004: 4111–4112.)

Myös Työterveyslaitoksen kolmen vuoden välein tekemä Työ ja terveys -katsaus työoloihin myötäilee edellisiä tuloksia. Vuonna 2003 henkinen rasittuneisuus, kiirehtiminen ja stressi olivat kokonaisuudessaan vähentyneet vuosiin 1997 ja 2000 verrattuna (Elo & Mattila 2004: 106–113). Koska työuupumus juontaa juurensa työstressistä, kehittyy vuosien mittaan ja koska siitä toipuminen on hidasta, on mahdollista olettaa tämänkin pohjalta työuupumuksen vähitellen mahdollisesti vähenevän, joka toisaalta nähdään varmuudella vasta myöhemmin tulevaisuudessa (Kalimo ym. 2000: 125).

1.2. Aihe valinnan perusteet

Ensinnäkin työuupumus ei ole vain lääketieteellinen ilmiö vaan myös kulttuurinen ja sosiaalinen ilmiö (Jantunen ym. 2001: 4; Schaufeli et al. 1998: 136), josta pelkät luvut eivät paljoo paljasta. Työpaikat, kuten koko yhteiskuntamme, koostuvat yksilöiden ja ryhmien välisistä sosiaalisista kontakteista ja toimivat tietyn kulttuurin normien sisällä. Työuupumuksesta ja sen vakavuudesta on puhuttu enenevässä määrin julkisuudessa jo 90-luvun alusta, mutta sen ilmentymistä ja kehittymistä ei silti ole tutkittu riittävästi väestötasolla (Kalimo ym. 1997: 9; Ahola ym. 2004: 4109), eikä tehtyjen selvitysten ja tutkimusten hyötyä ole koettu riittäväksi työntekijöille itselleen (Jantunen, Lämsä & Takala 2001: 7). Työuupumuksen aiheuttajia ja sen seurauksia on tutkittu valtavasti (Schaufeli et al. 2001: 501; 1998: 19), vaiheita on pyritty tutkimaan yhä enemmän pitkittäistutkimuksillakin (Maslach et al. 2001: 401), mutta yksilölliset kokemukset prosessista ovat jääneet vähemmälle huomiolle (Cordes et al. 1993: 649–650).

Vaikka ilmiö tuntuu lukuina vähentyneen, haasteena on yhä parempien työolosuhteiden saavuttaminen ja niiden vakiinnuttaminen (Ahola ym. 2004: 4113). Tulevaisuuden työelämä tuo myönteisten tekijöiden ohella uudet haasteet taistelulle työuupumusta vastaan kun 90-luvun haasteet ovat mahdollisesti ratkaistu. Työelämän kahtiajakautuminen varmoihin ja epävarmoihin asemiin jatkuu, rakennemuutosten kuten työvoimapulan rasitukset lisääntyvät, työn osaamisvaatimukset kasvavat, kasvava työn tietointensiivisyys voi muuttua tietoylikuormitukseksi ja ”rajaton työ” vaatii parempaa työn ja vapaa-ajan rajan hallintaa ja monia muita uusia haasteita. (Kalimo ym. 2000: 125; Rantanen 2004: 5-17; Schaufeli et al. 2001: 503–504.) Kolmanneksi työuupumus aiheuttaa kustannuksia muun muassa heikenneenä elämänlaatuna, terveydenhuollon kuluina ja työelämän mahdollisena heikenneenä tuottavuutena (Kalimo ym. 1997: 42; Schaufeli et al. 1998: 11).

Kustannusten hillitseminen ja ilmiön laskevan trendin ylläpitäminen tulevaisuudessakin asettavat uusia edellytyksiä työterveys- ja työsuojeluhenkilöstölle, työpaikkatasoiselle työtoiminnalle sekä edellyttävät henkilöstön johtamisen kulttuurin muutosta työpaikoilla, kuin myös arvojen muuttumista niin työpaikoilla, yksilöissä ja

yhteiskunnassa (Kalimo ym. 1997: 43–45; Rantanen 2004: 21; Ahola, Honkonen & Nykyri 2004: 167). Uudehkona ilmiönä työuupumustutkimuksen piirissä on myönteisen ilmiön tavoittelu ja positiivinen psykologia. Niiden myötä halutaan keskittyä muuhunkin kuin oireisiin ja syihin, esimerkiksi selviytymisen mahdollisuuksiin (Hakanen 2004: 27). Aiheuttajia työuupumukselle ja haasteita sen torjumiseen tulee tulevaisuudessakin aina vain uusia, joten suurin haaste on saada ilmiö aiheeksi, josta voidaan puhua avoimesti, johon uskalletaan puuttua työpaikoilla ja kehdataan hakea apua – tavoitteena ilmiön ymmärtäminen yksilöllisinä kokemuksina tilastojen ohella.

”Uupumuksesta ja masennuksesta on puhuttava sen vuoksi, että jos joku alkaa oireilla työpaikalla, olisi hyvä, jos joku uskaltaisi puuttua asiaan. Voisi edes kysyä, että miten sinä jaksat? Se ainakin viestittäisi toiselle, että hänet noteerataan, hän on jollekin niin tärkeä, että hänen kuulumisiaan kysellään. Meillä on nykyään niin vähän aikaa toistemme kuuntelemiseen.” (Annikki)

”Minusta johdon henkinen tuki ja ymmärrys tarkoitan ajatusta, asennetta jonka kyllä aistii ei mitenkään sulje työn asiallista hoitamista. Tietoisuus siitä, että on arvokas myös työyhteisössä vaikka yksityiselämässä mättää, auttaa kummasti ydintehtävän hoitamisessa.” (Tea)

Newtonin mukaan on tarvetta työuupumustutkimukselle, jossa selvitetään vastauksia miten ja miksi -kysymyksiin stressistä ja siitä selviämiseen laadullisin metodein eikä ainoastaan kuinka paljon -kysymyksiin perinteisin kvantitatiivisin kyselykaavakemenetelmin (1989: 456–457). Numeerinen tieto työuupumuksesta kertoo vain sen hetkisestä tilasta. Esimerkiksi omaelämäkertoista mahdollisesti saatavaa pitkittäisluonteista¹, kokemuspohjaista tietoa voidaan käyttää ymmärryksen kasvattamiseen työuupumuksen kokemisen ja selviytymisen prosesseista tietyssä kulttuurissa. Tarvetta lienee myös tiedolle, jota yksilö voi käyttää omaksi hyödykseen ja peilatakseen omia kokemuksiaan muiden kokemuksiin saadakseen tukea omaan elämään.

”Oloani helpotti huomattavasti, kun eräs varsin nuori opettaja kertoi, että hänelläkin on uupumustausta. Tiesin nyt, että tarvittaessa voin jakaa tuntojani hänen kanssaan. Meillä olikin joskus varsin rakentavia keskusteluja.” (Annikki)

”Minut ehkä pelasti sekoamiselta se että keväällä 2002 oli televisossa Inhimillinen tekijä ohjelmassa Flinkkilän vieraana Kari Hakala ja joku

¹ Tällä tarkoitetaan informanttien omaelämäkerrallisen muistelun kautta luomaa pitkittäisyyttä poikittaistutkimuksessa, ei useaan mittaukseen perustuvaa pitkittäisyyttä.

erityisopettaja nainen, ohjelman aihe 'sä olet loppu'. Siinä kun Kari Hakala puhui omasta loppuun palamisesta, niin koin että tuo mies on kokenut jotain samaa kuin minä, se antoi minulle voimia suunnattomasti jaksaa eteenpäin. Toinen jolta sain myötätuntoa oli -- kolleeka -- poikkesei mulla ohi menneen kerroin että olen ihan Burn Out hän ensin naurahti. Mutta otti sit asian tosissaan kun kerroin lisää. Hän nimittäin oli itse taistellut jo 10 v tämä samaisen sairauden kanssa, joten Häneltä sain paljon apua. Ilman näitä tuskin olisin selvinnyt.” (Mervi)

Kirjoittaminen koetaan hyväksi, jopa terapeutiseksi, keinoksi selventää ja jäsentää omia ajatuksia, muistuttaa tavoitteista ja selvittää elämän ongelmista (Miehen elämää 1994: 10). Kirjoittamisen terapeuttinen vaikutus, hyöty kirjoittajalle itselle, syntyy itsereflektion kautta kun todellisuus tulee itselle tietoiseksi esimerkiksi muistoista kirjoittamisen avulla (Jokiranta 2003: 45).

”Oi tulipa hyvä olo kun sai kirjoittaa!” (Jaana)

” - kertominen auttoi minua, se antoi tavallaan uuden näkökulman kokemuksiini ja toimi myös terapeuttisesti.” (Kirsi)

”Itselleni tämän tekstin laatiminen oli hyvin terapeuttinen kokemus.” (Henna)

”Minulla on selvä tarve jakaa kokemustani. Joku toinen taas vaikenee kuin muuri. Puhuminen ja kirjoittaminen on osa minun selviytymisprosessiani. Koen, että puhumalla myös paranen. Kirjoittaminen auttaa selkiinnyttämään ajatuksia ja helpottaa kokonais kuvan muodostamista.” (Annikki)

Kirjoittaminen hyödyttää siis itse kirjoittajaa tunnistamaan omia voimavaroja ja niiden tasapainoista käyttöä työssä. Samalla saadaan kokemuksellista tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja mahdollisia parannusehdotuksia muun muassa työterveyshuollon ja työpaikan käytäntöihin ja yhteiskunnan asenteisiin. Myös aineistona omaelämäkerralliset kirjoitukset ovat mielenkiintoisia ominaisuuksiensa puolesta. Kirjoittaessaan kirjoittaja muistelee, muokkaa ja valitsee aiheita, eikä analyysissä ole oleellista, pitääkö jokin täysin paikkansa vaan se, miten tapahtumat on ymmärretty ja koettu.

1.3. Tutkimusongelma ja rajaus

Vaikka ihmissuhdeammattialoilla on eniten tutkittu työuupumusta, nykyään uskotaan, että työuupumus voi kehittyä missä työssä tahansa (Jantunen ym. 2001: 7). Kaikki ihmiset voivat kokea työuupumusta, vaikka tiettyjä ominaispiirteitä löytyy eri väestöryhmien edustajissa esimerkiksi iän tai sukupuolen mukaan ryhmiteltynä (Kalimo ym. 1998). Työuupumusta voi kokea, vaikkei olisi lääkärin diagnoosia. Uupumusta ja stressiä voivat kokea myös työttömät ja lapsetkin (Vartiovaara 1996: 231), joten tässä tutkimuksessa selvitetään ainoastaan työssä kehittyneen ja työn aiheuttaman uupumuksen kokemuksia rajaamatta kohderyhmää sen enempää.

Tutkimuksen pääongelmana on siis miten työuupumus koetaan ja tavoitteena on ilmiön kuvaaminen työuupumuksen kokemuksina ja selviytymisinä. Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja pyrkimyksenä on ilmiön ymmärrettäväksi tekeminen tilastojen ja vallitsevien käsitysten lisäksi yksilön kokemuksina. Erityisenä pyrkimyksenä on siis kuvata ilmiötä ilmiön kokeneen yksilön näkökulmasta eikä ulkopuolisen, esimerkiksi organisaation, näkökulmasta tulkittuna. Aineistolähtöisyydestä johtuen tutkimusongelma täsmentyy ja kirkastuu tutkimuksen edetessä.

Tutkimuksellisten tavoitteiden lisäksi tutkimuksessa oli myös metodin kautta toteutuva arkinen tavoite: kirjoittajien saama mahdollinen terapeutinenkin hyöty kirjoittamisesta ja muistelemisesta ja toistensa vertaistukena toimiminen ja siihen kannustaminen.

1.4. Tutkimuksen rakenne

Tutkimusraportti etenee johdantoluvun (luku 1) tutkimuksen taustan, aihevalinnan, rajauksen ja tehtävän selvittämisen jälkeen metodin ja aineiston käytön kuvailuun. Luvussa kaksi käsitellään käytettävänä metodina rajattu omaelämäkerta, tutkimuksen asetelma ja kuvataan aineisto ja tulkintaperiaatteet.

Varsinainen analyysiteksti laadullisessa tutkimuksessa voidaan toteuttaa joko salapoliisityyliin, jossa ratkaisuun päädytään vaihe vaiheelta tai tulos-selitys -tyyliin. Molemmissa esitystavoissa aineistoesimerkit ovat oleellisia osoittamaan päätelmien oikeellisuutta. (Morse 1998: 79.) Tässä tutkimuksessa päädytään esittämään löydökset aineistoesimerkein luvussa kolme tulos-selitys -tyyliin, joka huipentuu kohti ratkaisuaan, kokemusmallia, luvussa neljä.

Luvussa kolme esitetään siis teoria ja empiria vuorotellen aineistosta nousseiden teemojen mukaisesti. Ratkaisu perustuu induktiivisen, aineistolähtöisen, lähestymistavan tavoitteen ylläpitämiseen. Analyysi jatkuu ja tiivistyy luvussa neljä kokemusmallin kehittelyyn. Viimeisessä viidennessä luvussa pohditaan muun muassa tutkimuksen tuloksia ja merkitystä.

2. METODI JA AINEISTO

Työuupumusta koskevat tutkimukset ja selvitykset ovat useimmiten toteutettu kvantitatiivisin metodein ja luotettaviksi mittausapuvälineiksi koetuilla kyselylomakkeilla (Jantunen ym. 2001: 63; Schaufeli et al. 1998: 44). Uskotaan, että uusia näkökulmia, syvyyttä ja uutta käyttökelpoisempaa tietoa työuupumuksesta voidaan saavuttaa laadullisin metodein (Hakanen 2004: 26; Jantunen ym. 2001: 63; Cordes et al. 1993: 650). Esimerkiksi elämänkaaritutkimuksessa ja elämäntapojen yhteydessä elämäkerrat ovat usein laadullisesti käytettyjä aineistoja, joiden avulla etsitään yleisiä piirteitä ilmiöstä ja saadaan tietoa subjektiivisista kokemuksista (esim. Dunderfelt 1992, Roos 1988). Juuri tällaisen tarinallisen metodin avulla uskotaan saatavan esiin yksilöiden omat merkityksenannot heille tärkeistä aiheista (Jokiranta 2003: 48) ja työuupumuksen prosessista (Cordes et al. 1993: 650; Schaufeli et al. 2001: 508).

Näiden ajatusten pohjalta tämä tutkimus toteutettiin laadullisella elämäkertametodilla, tarkemmin sanottuna rajattuna omaelämäkertana. Parhaiten tietoa työuupumuksen kokemuksista tässä tutkimuksessa uskottiin saatavan aineistolähtöisellä, induktiivisella lähestymistavalla, jolloin aikaisempiin teorioihin syvennyttiin vasta empiirisen aineiston käsittelyn aikana ja jälkeen. Väistämättä aina on olemassa esiyymmärrys asioista, mutta informanttien käsitteellistämä todellisuus oli analyysin, tulkintojen ja koko tutkimuksen kantava idea.

Seuraavaksi heräsi kysymys informanttien, eli tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden, kirjoittamien aineistojen totuudellisuudesta verrattuna esimerkiksi haastatteluin tai kyselylomakkeella hankittuun aineistoon. Haastatteluin kootuissa elämäkerroissa interaktiolla on suurempi merkitys aineiston sisältöön ja haluan kertoa, mutta samalla vastauksia voidaan tarkentaa jatkokysymyksillä ja voidaan muun muassa seurata haastateltavan välittömiä reaktioita. Kyselylomakkeella taas ei saavuteta uutta, kokemuksellista tietoa. Kirjallisesti hankitussa aineistossa informantit ovat muistellessaan ja kirjoittaessaan päättäneet mitä mainitsevat, miten lauseet muotoilevat

ja mitä termejä käyttävät vaikkakin tässä tutkimuksessa kirjoitusohjeita oli ilmoituksessa esitetty. Lopultakin kyseessä oli informanttien kokemusten ja heidän tietyn kulttuurin sisällä olevan todellisuutensa analysoiminen sellaisena kuin he sen halusivat antaa tutkijalle pidemmälle analysoitavaksi.

2.1. Elämästä kirjoittamisesta

Käsitteet ja käsitteiden luokittelut elämästä kirjoittamisesta² vaihtelevat tutkijasta toiseen. Tämä vaihtelu johtuu muun muassa tutkimusperinteiden poikkeavuuksista eri tieteenaloilla, joissa kirjoituksia elämästä on käytetty tutkimusaineistoina (Vilkkö 1988: 17). Tässä luvussa tavoitteena on selvittää aineistona kirjoituksia elämästä. Tavoitteena ei ole kaiken alaa kattavan termistön selvittäminen kokonaisuudessaan, vaan tämän tutkimuksen tarpeisiin tarvittavalla laajuudella.

Elämäkerta. Kröllin mukaan biografia eli elämäkerta on subjektista ulkopuolisen tekemä elämäkulun jäsenitys (Vilkkö 1988: 18). Yleisimmin elämäkerralla viitataan kirjalliseen tuotokseen, mutta se voi olla myös muuten tuotettu. Harri Jokiranta käyttää termiä elämäkertomus elämäkerrasta, joka on tuotettu haastattelulla (2003: 52). Roosin mielestä taas elämäkerta on tarina, jonka subjektina kertoja itse määrittelee sisällön omasta näkökulmastaan ja jossa tulee olla jokin selkeä rakenne verrattuna esimerkiksi löyhään elämäkerralliseen aineistoon (1988: 140). Tämä Roosin määritelmät tosin muistuttaa kovasti omaelämäkerta.

Omaelämäkerta. Omaelämäkerran (autobiografia) ja elämäkerran väliset erot aineistona selviävät sisältönsä sijasta paremmin tuotantomuodoistaan. Kuten edellä todettiin, on elämäkerta toisen henkilön toisesta kirjoittama kertomus. Omaelämäkerta on taas tuotettu kirjoittavan subjektin, kuvitellun sisäislukijan (ks. omaelämäkerrallinen sopimus) ja todellisen lukijan vuorovaikutuksena (ks. autobiografinen lukutapa) (Jokiranta 2003: 52, Vilkkö 1988: 19).

² Smith kirjoittaa elämästä kirjoittamisesta (life writing), jolla hän viittaa kaikkiin vastaaviin aineistoihin kuten päiväkirjat, muistelmat, elämäkerrat ja omaelämäkerrat (1998: 186, 217).

Täysimittaisen, koko elämän kattavan, omaelämäkerran ohella voidaan puhua myös joihinkin tiettyihin elämän teemoihin tai osa-alueisiin rajautuneesta omaelämäkerrasta (topical autobiography) (Vilkko 1988: 22). Jatkossa tästä muodosta käytetään termiä rajattu omaelämäkerta.

Omaelämäkerrallinen sopimus. Omaelämäkerran kirjoittajan ja lukijan välille muodostuu omaelämäkerrallinen sopimus kun varsinaista vuorovaikutusta, interaktiota, ei pääse heidän välille syntymään kuten esimerkiksi haastattelussa. Sopimus sisältää sen, että kirjoittaja lupautuu kirjoittamaan kokemuksiaan ja arvioita itsestään ja omista kokemuksistaan omana itsenään. (Vilkko 1990: 83.) Tämä sopimus toteutuu käytännössä kirjoittajan ajatuksissa olevana vastaanottajamielikuvana, sisäislukijana, joka vaikuttaa siihen, mitä halutaan kertoa. Sopimus täyttyy lukijan lukiessa tekstin valmiiksi niin kuin kirjoittaja on sen tarkoittanut. Sopimus voi olla sanaton ja ohjailematon tai siitä on voitu mainita vaikka kirjoituksessa. (Vilkko 1988: 32–33.)

”Kirjoitan tähän asiakirjaan tarinani oleellisimman osan, pyrin käsittelemään asiaa mahdollisimman objektiivisesti --. Asian käsittely on j kohtuullisen vaivatonta, tapahtumastahan on kulunut jo vuosia. Tapahtumiin liittyy myös henkilökohtaiseen elämään kuuluvia asioita, joten kerron myös niistä pääkohdat. Se ehkä auttaa valottamaan asian kokonaisuudesta.”
(Eira)

”Teksti ei ole kovin jäsentynyttä, mutta oman tarinani vaiheita ja tunnelmia kuitenkin.” (Tea)

Autobiografinen ja biografinen lukutapa. Vilkko kirjoittaa omaelämäkertojen lukutavoista Porter H. Abbotin mukaan (1990: 87): Biografisessa lukutavassa teksti kohdataan sellaisenaan ja sitä luetaan todellisen elämän suorana heijastumana. Autobiografisella, empaattisella, lukutavalla³ löydetään tekstistä muutakin kuin historialliset faktat. Vaikka kaikkea elämästä ei olisikaan kirjoitettu suoranaisesti ylös, tavoista ilmaista joitain asioita voidaan päätellä ja tulkita tarkoituseriä, lukea rivien välistä.

³ Empaattisella luennalla Vilkko tarkoittaa luentatapaa, lukutapaa, joka keskittyy ymmärtämään tekstiä pikemmin kuin kiinnittämään huomiota tekstin ulkoiisiin ominaisuuksiin (1995: 163). Yksi luenta voinee sisältää useamman lukukerran.

Omaelämäkerran kertomuksellinen luonne. Omaelämäkerrassa yhdistyy fakta ja fiktio, ja omaelämäkerta antaa yksilölle äänen kertoa omasta elämästään (Smith 1998: 187–188). Tarkat tapahtumat ovat vuosien mittaan voineet hämärtyä ja saada myönteisen ulkokuoren. Omaelämäkerta on siis subjektiivinen dokumentti ja täten kätevä tapa sosiaalisen todellisuuden ymmärtämiseen, mutta ei kuitenkaan toimi sosiaalihistoriallisena dokumenttina, jossa lähdekritiikki on olennaista (Vilkko 1990: 81–82), sillä omaelämäkerrat eivät ole otteita todellisesta elämästä vaan mielessä rakennettu maailma ja tulkintoja yksilöllisistä kokemuksista (Bruner 1987: 11–12). Tällöin painopisteen siirtyminen historiallisista tapahtumista yksilöllisiin kokemuksiin siirtää huomion tapahtumista kertomukseen ja kerrontaan.

Käytämme kertomuksia koko ajan arkipäiväisessä elämässä ymmärtääksemme itseämme ja tehdessämme itsemme ymmärteyiksi myös toisille. Luomme eräänlaista itse-kerrontaa (self-narrative), jonka avulla sijoitamme tapahtumia johonkin tiettyyn kontekstiin, jotta ymmärrämme niiden merkitykset (vrt. skeeman käsite). Nämä kertomukset antavat elämälle myös suuntaa ja merkitystä ollen kuitenkin enemmän totuutta luovia kuin kertovia. (Gergen 1994: 186–189.) Nämä tarinat ovat myös kulttuurisidonnaisia – jokaisessa kulttuurissa on omat hyväksytyt kerronnan muotonsa (Gergen 1994: 194).

Ulkoisilta ominaisuuksiltaan kertomus on erään luokittelun mukaan tapahtuman tai tapahtumasarjan kuvaus, johon sisältyy johdanto, puitteiden ja taustan kuvaus, tapahtuma ja tapahtuman lopputulos sekä arviointi tapahtuneesta ja päätös. Kertomuksessa on myös juoni sekä kerronta. Kertomus ilmenee tekstinä ja tässä tutkimusaineistossa siis kirjoitettuna tekstinä. (Apo 1990: 63; Vilkko 1990: 93–94.)

Tutkimusaineisto hankittiin kirjallisella elämäkertametodilla aiheen arkaluontoisuuden vuoksi. Informantteja pyydettiin kirjoittamaan kokemuksistaan työuupumuksesta omassa elämässään. Aineistoihin ei tehty lisäkysymyksiä tai pyydetty tarkennuksia. Tavoitteena ei ollut saada aineistoksi täydellisiä omaelämäkertoja eikä kirjallisia saavutuksia vaan omaelämäkerrallisia kirjoituksia työuupumuksesta, rajattuja

omaelämäkertoja, jotta saataisiin mahdollisimman moni informanttien mielestä asiaan vaikuttava tekijä kartoitettua.

2.2. Aineisto ja asetelma

Kirjoitettujen elämäkertojen keruu tapahtuu kahdessa vaiheessa. Ensin tulee motivoida kirjoittajia kirjoittamaan mahdollisimman rikkaita kertomuksia samalla välttämällä liiallista johdatusta, jolloin aineisto ei enää olisi mahdollisimman autonomista. Toiseksi informantit kirjoittavat. (Roos 1988: 144–145.) Kirjoituksia tavoiteltiin mahdollisimman monenlaisilta ja eri taustoista tulevilta työuupumusta kokeneilta tai kokevilta henkilöiltä.

Alun perin aineistoa suunniteltiin hankittavan työterveysasemien kautta. Ensimmäinen askel oli yhteydenotto eräisiin työterveysasemiin aineistopyynnön kera, jonka lääkärien ja hoitajien toivottiin esittävän potilailleen eteenpäin (liite 1 ja 2). Aineistopyynnössä käytettiin mallina ja ideamateriaalina Anni Vilkon tutkimuksen liitteenä olevaa Vantaa aiheista omaelämäkerta-kirjoituskilpailun esitettä ja sen ohjeistusta kirjoittajille vuodelta 1978 (1988: liite). Ilmeni, että henkilöt, jotka olivat työuupumuksen johdosta työterveysasemalla, eivät olleet vielä siinä tilassa, että olisivat kokeneet kirjoittamisen mielekkääksi tai voimiensa riittävän siihen (sähköpostikeskustelu työterveyslääkäri Teppo Toposen kanssa 20.9.2004).

Seuraava askel oli ilmoituspyynnön esittäminen eräille kauppaketjujen ja ammattiliittojen jäsenlehdille ja aikakauslehdille. Nämä lehdet valittiin kohteiksi suurten levikkien ja eri ammattikuntien, ikäkuokkien ja sukupuolten tavoittamiseksi laajalta alueelta. Apua ilmoituksen rakentamiseen ja vinkkejä sopivista lehdistä saatiin Satu Berliniltä (sähköpostikeskustelu 27.9.2004; Berlin 2004: liite 1, liite 2). Liitteenä (liite 3 ja 4) löytyy lehtien päätoimittajille ja työuupumusta kokeneille osoitetut viestit. Alkuperäistä ilmoitusta (liite 2) tuli supistaa lehtiin sopivaksi, jolloin joitakin kirjoitusohjeita tuli poistaa. Tätä seurasi kirjoitusten autonomisuuden lisääntyminen, mutta samalla kirjoitusten omaelämäkerrallinen olemus mahdollisesti kärsi. Lehdillä oli

myös oikeus toimittaa ilmoitusta lehteensä sopivaksi, ja jotkin lehdet tätä oikeutta käyttivätkin kuitenkin muuttamatta oleellisesti ilmoituksen sisältöä.

Ilmoituksen julkaisivat seuraavat lehdet: Merimies (10–11/04: 6), Opettaja (46/04: 20), Kunta ja Me (14/04: 30), PAM (17/04: 5), Tehy (17/04: 40), Yhteishyvä (12/04: 20) ja Kotilääkäri (11–12/04: 17). Ensimmäiset vastaukset tulivat muutaman päivän ensimmäiseksi julkaistun ilmoituksen jälkeen. Viimeiset analyysiin mukaan otettavat kirjoitukset tulivat noin kolmen kuukauden kuluttua ensimmäisistä ilmoituksista ja kirjoituksista. Aineistopyyntöön saatiin tänä aikana 72 yhteydenottoa vastaukseksi. Tämän ajan uskottiin olevan riittävä ilmoitukseen vastaamiseen ja vastausten määrän riittävän laadukkaan laadullisen analyysin toteuttamiseen.

Yhteydenotoista 23 jouduttiin karsimaan analyysistä pois. Nämä yhteydenotot eivät lopulta johtaneet oman kertomuksen kirjoittamiseen syystä tai toisesta, tai ne olivat erinäisiä oman mielipiteen ilmaisuja aiheesta ilman omaa kokemusta. Joitakin kokempohjaisiakin kirjoituksia jouduttiin karsimaan niiden laadusta johtuen, esimerkiksi koska kirjoitus käsitteli jotain muuta aihetta kuin työuupumusta. Osa kirjoituksista ei kohdannut kertomuksen vaatimuksia, koska ne oli koottu vanhoista dokumenteista tai kirjattu ranskalaisin viivoin.

Analyysiin mukaan otettavista 49 kirjoituksesta 24 kirjoitusta tuli postitse ja 25 sähköpostitse. Kirjoituksia oli kirjoitettu niin käsin kuin koneella ja niiden koneella kirjoitettu pituus vaihteli yhdestä sivusta reiluun kymmeneen sivuun. Kirjoittajista naisia oli 39 ja miehiä 10. Työuupumuksen ilmenemisen erot sukupuolittain ovat yleensä vähäisiä. Naisilla ilmenee hieman useammin väsymystä ja miehillä kyynisyyttä. Erojen nähdään johtuvan työtehtävien jakautumisesta sukupuolittain ja sukupuolirooleista, eikä niinkään sukupuolesta itsestään (Kalimo ym. 2000: 123; Schaufeli et al. 2001: 502).

”Näin jälkepäin ajatellen muuttaisin omassa käyttäytymisessäni sen, etten olisi niin kiltti. Kiltteyshän on tyttölasten vika, joka heihin istutetaan jo pieninä.” (Eira)

Ammateittain kirjoittavat jakautuivat usealle alalle perinteiset naistenalat eniten edustettuina. Työuupumusta voikin ilmetä tietyin edellytyksin millä alalla tahansa (Kalimo ym. 1997: 10; Schaufeli et al. 2001: 503), vaikkakaan sen ilmeneminen ei ole jakautunut tasaisesti eri ammattiryhmien ja ammattiasemien välille (Ahola ym. 2004: 166). Ikäjakauma oli kaksikymmentä vuotta täyttäneistä yli kuusikymmentävuotiaisiin, enemmistö kirjoittajista sijoittui ikävuosien 50–59 välille. Työuupumusta ilmenee kaikenikäisillä, mutta yli 50-vuotiailla hieman enemmän etenkin naisten osalta – kehittyhän työuupumus pitkän ajan kuluessa (Ahola ym. 2004: 164, 166). Toisaalta havaintoja on myös uupumisen kasaantumisesta työuran alkuvaiheille väärästä uravalinnasta ja epärealistisista odotuksista johtuen, mutta molemmista havainnoista on myös ristiriitaisia tuloksia (Kalimo ym. 1997: 12). Suurin osa kirjoittajista asui Länsi- ja Etelä-Suomessa ja muut kirjoittajat vähenevissä määrin idässä ja pohjoisessa.

Liitteessä viisi on esitetty taulukoiden muodossa analyysissä mukana olleet informantit taustatietoineen. Kirjoituksensa tutkimuskäyttöön lähettäneille luvattiin luottamuksellisuus, johon sisältyy aineiston käsittely muutetuin nimin ja taustatietojen suppea esitys, jotta heidän henkilöllisyytensä ei paljastu.

Henkilöt, jotka ylipäättään kirjoittavat omaelämäkertoja, ovat vähemmistöä ja täten poikkeustapauksia. Näitä kirjoituksia leimaa herkkyys, jolla tapahtumia on koettu. (Roos 1987: 30–31.) Lisäksi Roos on havainnut, että naiset ja ikääntyneet kirjoittavat muita enemmän (1987: 31). Naiset myös puhuvat hyväksyttävästi ongelmistaan miehiä yleisemmin avoimesti (Jantunen ym. 2001: 63). Samat yleispiirteet olivat havaittavissa tässäkin aineistossa ja ovat mahdollisesti vaikuttaneet kirjoittajien valikoitumiseen. Ilmoituksen julkaisseiden lehtien ominaisuudet, esimerkiksi lukijakunta, vaikuttivat myös osaltaan kirjoittajien valikoitumiseen.

Analyysiin valitut tekstit olivat muotonsa puolesta kertomuksia. Kirjoituksissa oli havaittavissa selkeät aloitukset ja johdannot taustatietojen selvittelyineen. Suurimmassa osassa kirjoituksia oli selkeä juonen ja tapahtumien kulku ja huipentumia. Lopetukset keskittyivät tapahtumien arviointiin ja tulevaisuuden pohdintaan. Kirjoitusten laatu siis vaihteli tapahtumien luettelomaisesta kerronnasta tyypillisempään

omaelämäkerralliseen kerrontaan niin sisältönsä kuin muotonsakin puolesta. Sävyiltään kirjoitukset vaihtelivat katkerasta ilmaisusta jopa huvittuneisuuteen - kirjoitusten tunnepitoisuus oli vähentynyt ajan myötä. Tyylillisesti kirjoitukset olivat pääosin hyvin asiallisia. Harvassa kirjoituksessa oli tavoiteltu proosallista ilmaisua – suoraviivainen ilmaisu oli yleisempää ja aiheessa pysyttiin.

Tutkimus oli idiografinen ja ilmiötä kuvaileva, joten siinä pyrittiin löytämään kokonaisuutena käsiteltävästä informanttien luoman aineiston sisällöstä ja rakenteista teemat, jotka olivat analyysin ja tulkintojen (luvut 3 ja 4) peruspilarit. Kirjoitukset analysoitiin seuraavan suunnitelman ja sääntöjen mukaan.

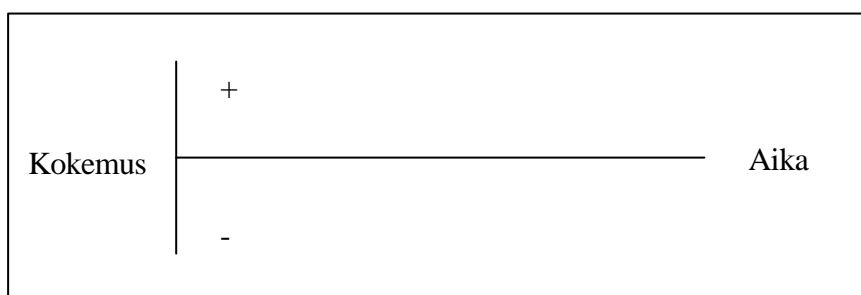
2.3. Tulkintaperiaatteet

Elämästä tehtyjen kirjoitusten ymmärtäminen ja aineistolähtöinen analysointi mahdollistuu toistuvalla luennalla ja useilla eri lukukerroilla tekstile kohdistetuilla uusilla kysymyksillä, jotka nousevat aina edellisistä luku- ja luentakerroista, jolloin vähitellen kokonaisuus alkaa hahmottua (Vilkko 1995: 165–167). Tässä tutkimuksessa toteutettiin jatkuvaan lukemiseen ja luennan vähittäiseen kehittymiseen kohti ratkaisun löytämistä perustuvaa suunnitelmaa. Aineistot käsiteltiin QSR:n NVivo 2.0 ohjelmalla.

Ensimmäiseksi tekstit luettiin alustavasti yleiskuvan saamiseksi ja siirrettiin tekstinkäsittelyohjelmalla yhtäläiseen muotoon ja analyysiin mukaan valitut kirjoitukset siirrettiin NVivoon. Ensimmäisen varsinaisen luennan aikana koodattiin taustatiedot ja luettiin tekstejä niihin sisälle pääsemiseksi ja tehtiin ensimmäisiä havaintoja ja alustavia tulkintoja. Toisen luennan aikana jäsenneltiin aineistoa osiin ja esiin nousevat aiheet toimivat alustavana teemoitteluna. Kolmannen luennan aikana piirrettiin elämänviivat kirjoitusten kattavalta aikajaksolta Kenneth J. Gergenin mallin mukaan (Gergen 1994: 196). Tähän vaiheeseen valittiin ainoastaan kirjoitukset, jotka kattoivat kaikki työuupumuskokemuksen vaiheet selviytyminen mukaan lukien. Valittuja kirjoituksia oli 16 kappaletta ja ne ovat merkittynä liitteessä viisi yhdellä informantin nimen perässä.

Valinta perustui toisen luennan aikana paloitellun aineiston tasapainottamiseen ja kokemusten kokonaisuuksien löytämiseen.

Elämänviivaa on käytetty muun muassa ylläpitämään haastattelun narratiivisuutta ja autonomisuutta (Jokiranta 2003: 47, 49, 185), mutta tässä tutkimuksessa elämänviivaa ei käytetty aineistonkeruun apuvälineenä vaan tulkinta-apuvälineenä. Kuviossa yksi on kuvattu elämänviivan pohjamalli, jonka päälle piirrettiin informanttien kokemukselliset elämänviivat.



Kuvio 1. Elämänviivan pohjamalli Gergenin mallia mukaillen.

Gergenin mukaan kerronnalla on omat alkeismuotonsa, joista kaikki kertomukset rakentuvat. Kertomuksia ja kokemuksia, esimerkiksi tapahtumien kulkua ja loppua, arvioidessa niistä voidaan sanoa, että ne olivat surullisia, onnellisia tai jotain muuta vastaava positiivisen ja negatiivisen asteikon välillä (ks. kuvio 1). Kertomusten yleispiirteet eli alkeismuodot voidaan karsia neutraalisti etenevään kertomukseen (tasainen elämänviiva), progressiiviseen kertomukseen (nouseva elämänviiva) ja regressiivinen kertomus (laskeva elämänviiva). Todellisuudessa nämä alkeismuodot sekoittuvat ja muodostavat erilaisia kerrontamuotoja, mutta niistä voidaan päätellä koko kertomuksen yleisilmettä. (Gergen 1994: 195–196.)

Herää ajatus, että puhuttaessa työuupumuksen kokemuksista, ei voi ollakaan muita kuin negatiivisia/regressiivisiä linjoja elämänviivassa. Elämänviivassa on myös sekvenssejä eli pienempiä vaihteluja (Jokiranta 2003: 190), joten ikävänä aikana voi olla myös

myönteisiä tapahtumia välissä. Onnellinen selviytyminen ei ole pois suljettu vaihtoehto, joten elämänviivan käyttö on olennaista, jotta kaikki kokemukset selviävät. Elämänviivojen piirtäminen auttaa siis havaitsemaan epäjatkuvuuksia ja esiin nousevia pääasioita (Vilkko 1988: 13) ja toimii yhä aineiston tiivistyksenä (Jokiranta 2003: 188).

Kaikkein merkittävimmät elämänviivan kärjistymät ja tietyn suuntaisten sekvenssien päätekohtat, ydinepisodit, ovat niin sanottuja epifaneja, joiden jälkeen elämä ei ole enää entisensä. Nämä epifanit ovat väline tutkijalle paikantaa elämän käännekohtia. (Jokiranta 2003: 47, 188.) Elämänviivan lisäksi epifanit havaitaan tekstistä tekstin tihentymien avulla – ne ovat kohtia, joissa tiettyä aihetta painotetaan erityisesti ja siitä kirjoitetaan erityisen paljon. Kolmannen luennan aikana piirretyistä elämänviivoista paikannetut epifanit toimivat analyysin jatkossa teemoittelun ja analyysin perustana.

Todettiin että pelkät löydetyt teemat eivät juuri kertoneet kokemuksista kokonaisuutena riittävästi - biografinen luenta ei siis ollut riittävä ja neljännen luentakierroksen vaatimukset selkiytyivät. Autobiografiseen luentaan ei kuitenkaan voitu noin vain siirtyä. Siirtyminen vei aikaa muutaman lukukerran, joten lukukertoja yhteensä muodostui taas useita. Autobiografinen lukutapa ja elämänviivat yhdistyivät tutkimusraportin varsinaisissa analyysiosioissa (luvut 3 ja 4), joissa merkittävimmät teemat ja tulkinnat, epifanit, esitetään aineistoesimerkein, joissa korostuvat informanttien omat merkityksenannot ja se, miten tarinaa on kerrottu sisällön lisäksi. Kertomukset luettiin siis yhteen⁴ ja lopulta kehiteltiin mallia työuupumuksen kokemuksista.

⁴ Yhteen lukemisella Jokiranta viittaa kertomusten yhtäläisyyksien etsimiseen kokonaisesta aineistosta (2003: 97).

3. ”ERÄS KERTOMUS LOPPUUNPALAMISESTA...”

Seuraavissa luvuissa keskitytään teoreettisiin malleihin ja käsityksiin työuupumuksesta ja syvennetään näitä näkemyksiä empiirisillä havainnoilla työuupumuksen yksilöllisistä kokemuksista. Ensimmäiseksi hahmotellaan työuupumuskäsitettä, jonka jälkeen työuupumuksen kokemuksia osa-alueittain elämänviivan avulla.

3.1. ”Työuupumustako”

Sanotaan, että rakkaalla lapsella on monta nimeä. Vaikka työuupumus-ilmio ei olisikaan kovin rakas, on se ajankohtaiseksi puheenaiheeksi noustessaan, erään informantin sanoin muotisairautena, saanut monet antamaan sille uuden nimen. Kirjoituspyynnössä kehoitettiin informantteja kirjoittamaan työuupumuskokemuksistaan. Monet kirjoittivatkin työuupumuksestaan, mutta eivät välttämättä työuupumuksena.

Kirjoituksissa puhuttiin työuupumuksen lisäksi uupumuksesta, loppuun palamisesta, stressistä, väsymyksestä, burnoutista, jaksamattomuudesta, pahasta olost, liikaa yrittämisestä, elämänväsymyksestä, luovuttamisesta, ”pallo hukassa” olemisesta, itsensä loppuun kuluttamisesta, täyttymättömästä kaivosta, elämän pysähdyksestä, kyllästymisestä, romahtamisesta, umpikujasta, voimien loppumisesta, henkisestä lopusta, kroonisesta väsymysoireyhtymästä, motivaation loppumisesta ja monesta muusta.

”Mitä ymmärrät työuupumuksella? Kas siinä sana, jota olen pyöritellyt mielessäni vuosien, vuosikymmenien kuluessa monesti. On puhuttu pahoinvoinnista työpaikalla, loppuun palamisesta, burn outista, väsymisestä --. Ja ties mistä.” (Ilkka)

Informanttien kokemusten mukaan työuupumuksen synonyymeiksi rinnastettuja termejä käytetään väärin ja työuupumuksesta puhutaan ilman ymmärrystä sen sisällöstä. Ongelma on ollut ilmeinen jo 1980-luvulta lähtien (Cherniss 1980: 13) ilmiön yleistyessä ajankohtaisena puheenaiheena. Kirjoituksissa selkeyttä työuupumusilmiölle

oli siis tavoiteltu työuupumuksen käsitettä ja käsitteen sisältöä määrittelemällä. Työuupumuskäsitettä oli itse termin lisäksi kuvailtu tuntemusten ja kokemusten avulla. Muutamissa kirjoituksissa oli myös pyritty antamaan omien kokemusten pohjalta sisällön määritelmiä ilmiölle. Ilmiölle haluttiin jokin muoto - mistä puhutaan ja millä nimellä.

”Raivostuttaa lehdet, joissa missukoiden 2 viikon uupumus on vain lehden lisämyyntiä. Vakavasta työuupumuksesta ei selviä parissa vuodessa ja sitä ei ole otettu huomioon hoidossa.” (Outi)

”En oikein löydä sanoja millä kuvaisin näitä tuntojani täällä kotona ollessani mielessäni on vain käynyt ajatus miksi pitää ihmisen antaa näin kaiken voimansa.” (Kyllikki)

”Se oli 70-luvulla eikä ilmiölle ollut mitään sanaa. Tunsin itseni äärettömän uupuneeksi.” (Terhi)

”Mieheni vertasikin tilannettani parisuhteeseen. Kun jotkut asiat parisuhteessa eivät toimi ja kun niitä yrittää saada keinolla millä hyvänsä toimimaan, mutta kun se ei auta, tulee turhautuminen, välinpitämättömyys erokin ehkä --. Työyhteisössä ilmeisesti voi käydä samoin.” (Päivi)

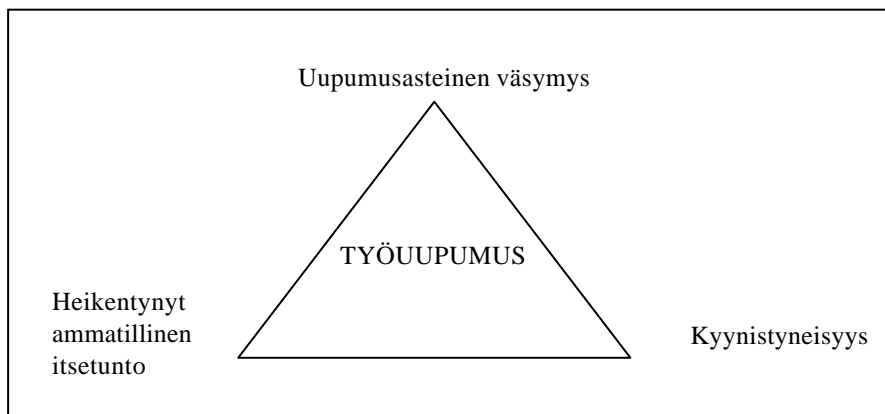
Ihminen haluaa ymmärtää itseään ja kaipaa myös osakseen ymmärrystä. Suomessa työuupumusta ei diagnosoida eikä tilastoida terveyden häiriönä (Kalimo ym. 2000: 120), vaan luokitellaan sopeutumishäiriöksi, eikä työnantajan tarvitse hyväksyä työuupumusta syyksi sairauslomalle (Kalimo ym. 1998). Tämä johtaa siihen, että diagnoosi tehdään mahdollisesti jostakin työuupumukseen liittyvästä oireesta. Tämä virallisen tiedon harhaanjohtavuus sekoittaa ihmisiä ja vaikeuttaa todellisesta ongelmasta puhumisen. Arkisen tiedon, tiedon, jota ennakkoluulot, väärinymmärrykset ja huhut eivät ole värittäneet, vähyys työuupumuksesta vaikeuttaa ilmiön ymmärtämistä, siitä puhumista, avun hakemista ja muutoksen aikaansaamista vallitsevassa tilassa. Selkeys loisi ilmiölle uskottavuutta ja ymmärrystä.

”Työuupumustako? En aivan tarkkaan tiedä mitä työuupumus on. Onko sillä minkäänlaista lääketieteellistä määrittelyä? Onko se sitä että työtä on niin paljon että sitä ei ehdi tekemään työajan puitteissa? Vai onko se sitä että kyllästyit täysin työhösi niin että ei kerta kaikkiaan huvita? Vai onko se sitä että sinulta viedään työmotivaatio jatkuvalla aliarvostuksella ja suomeksi sanottuna suoranaishalla epäreilulla kohtelulla. Mitkä sitten ovat työuupumuksen tunnusmerkit ja milloin pitäisi aikaa olla huolissaan omasta tilastaan?” (Esko)

”Varsinaista diagnoosia minulla ei ole mutta tajusin koko ajan että uupumus oli tosi totaalinen” (Inkeri)

“Se onkin tässä sairaudessa ongelma kun ei tätä saa näkemään paperilla, niin lääkärit usko, että on edes mitään vaivaa.” “-- eläkepäätöksiä tekevät lääkärit ei noteeraa tätä sairautta miksikään kun ei ole näyttöä, ja kun tää ei näy labrakokeissa niin se ei sit näy.” (Mervi)

Nykyään eniten kannatusta saanut työuupumuksen määritelmä pohjautuu Christina Maslachin ja hänen työtoveriensa kehittämään mittaristoon (Cordes et al. 1993: 623; Schaufeli et al. 1998: 31; Lee & Ashforth 1996: 124). Tämän mallin mukaan työuupumus on monitekijäinen yksilön, työpaikan ja yhteiskunnan hyvinvoinnin häiriö – työssä vähitellen kehittyvä vakava krooninen stressioireyhtymä. Työuupumukselle on ominaista kokonaisvaltainen pitkäaikainen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Uupumusasteinen väsymys, ekshaustio, on työuupumuksen keskeisin tekijä. Väsymys on jatkuvaa eikä häviä normaalilla levolla eikä pidemmälläkään lomalla ja työssä on vaikea jaksaa. Kyynistyneisyys näkyy mielenkiinnon katoamisena, työn merkityksen epäilynä ja etäisenä suhtautumisena asiakkaisiin. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ilmenee oman osaamisen ja työstä suoriutumisen epäilynä. (Leiter & Maslach 1988: 297–298; Schaufeli et al. 1998: 134–135; Kalimo ym. 1997: 9.)



Kuvio 2. Työuupumuksen oirekoostumus.

Tämä erityinen oirekoostumus ja yhteys työhön erottavat työuupumuksen muista stressitiloista (Kalimo ym. 1997: 9; Maslach et al. 2001: 404, Schaufeli et al. 1998: 41), työuupumuksen ollessa vain yksi stressi-ilmiö. Yleisesti stressi voidaan nähdä yksilön

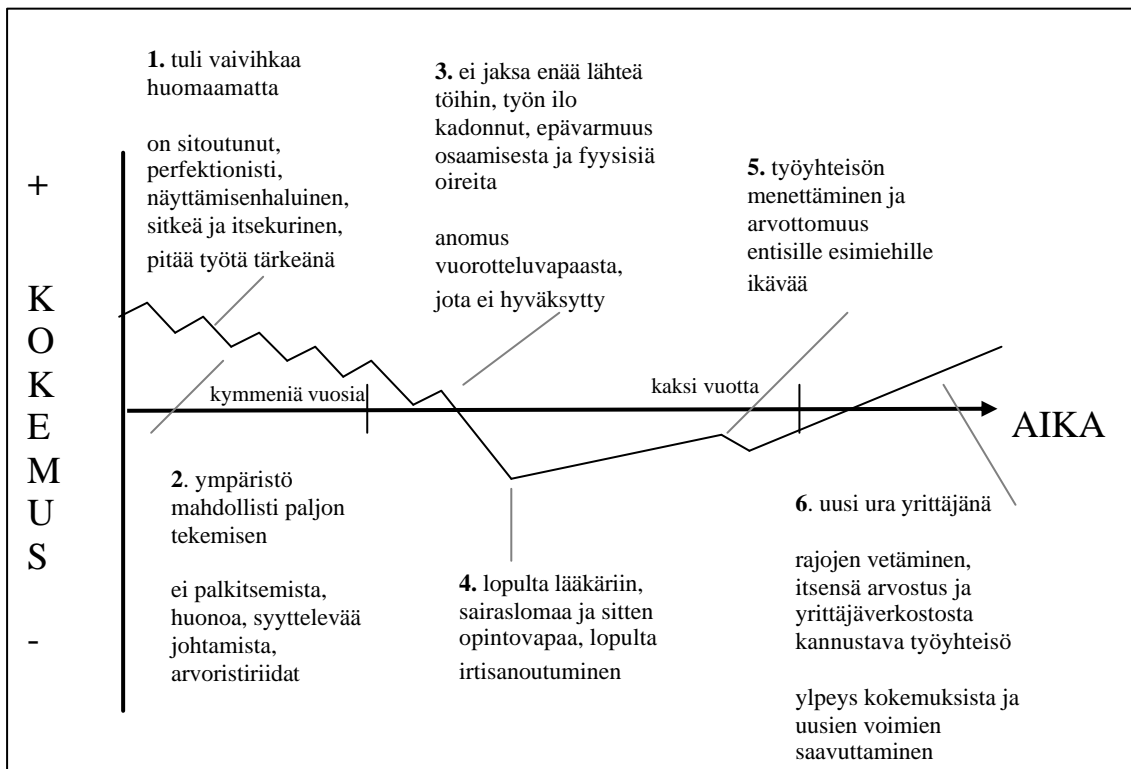
suorituskykyä tehostavana olotilana. Normaali stressi ja stressireaktiot, niin fyysiset (esimerkiksi sydämen tykytys) kuin psyykkisetkin (esimerkiksi jännittyneisyys), ovat sopeutumispyrkimyksiä ulkoisiin ja etenkin psyykkisiin rasitteisiin ja ristiriitoihin eli stressitekijöihin (esimerkiksi haastava projekti), joilla on yksilölle suuri merkitys ja joista selviytyminen ei ole itsestäänselvyys (Kalimo 1987: 9-13; Cohen & Wills 1985: 312). Tavallinen stressi eroaa työuupumuksesta muun muassa siten, että ristiriidan ratkaisuun käytettävät voimavarat stressissä palaavat normaalille tasolle ongelman selviämisen jälkeen, kun taas työuupumuksessa voimavarat romahtavat kokonaan eivätkä palaa normaalitasolle eikä stressi enää tehosta vaan heikentää yksilön toimintaa. Toinen lähikäsite, johon työuupumus usein sekoitetaan, on masennus. Työuupumus voi johtaa masennukseen, joka on yleinen pahanolon tunne, eikä niinkään itsessään työsidonnainen pahanolon tunne. (Hakanen 2004: 23; Maslach et al. 2001: 404.)

Maslachin ja kumppanien kolmitekijäinen teoreettinen malli työuupumuksesta on varsin kliininen. Informantit kuitenkin kirjoittivat ilmiöstä yleistermillä työuupumus, uupumus tai muulla vastaavalla - informantit eivät siis analyttisesti erittele arkisia kokemuksiaan, vaan kokevat kokonaisuuksia. Onkin havaittu, että yksilöiden omissa arvioissa työuupumus on yhtä kuin uupumusasteinen väsymys (Schaufeli et al. 1998: 47). Kirjallisuudessa on myös epäilty työuupumuksen tekijöiden lukumäärää ja että kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen olisivat turhia tekijöitä, juuri siksi, että ihmiset yleensä viittaavat omissa kokemuksissaan pelkästään tähän uupumusasteiseen väsymykseen. Pelkästään uupumusasteinen väsymys ei riitä, vaan vasta uupumisen suhde työhön eli kyynistyminen ja ammatillisen pätevyyden epäily luovat työuupumuksen kokonaisuuden. (Maslach et al. 2001: 402–403.)

Yleisesti voidaan sanoa, jo tutkimuksen rajauksen perusteella, että on kyse työstä seurannut uupuminen ja sen aiheuttamat moninaiset kokemukset. Seuraavissa luvuissa syvennytään lisää työuupumuksen kokemuksiin, joita kirjoituksissa kuvailtiin.

3.2. ”Työuupumus oli ankara kokemus”

Elämänviivan avulla kyettiin tiivistämään aineistoa yhä enemmän oleellisimpiin tekijöihinsä, teemoihinsa, ja tekemään tarkempia havaintoja samalla kun saatiin näkemystä ilmiöstä kokonaisuutena. Ohessa esitetty Tean elämänviiva ja kokemukset olivat hyvin tyypilliset ja samalla erittäin kattavat. Samanlaiset elämänviivat piirrettiin yhteensä 16:n työuupumuksesta omien kokemustensa mukaan selviytyneen kertomuksista. Elämänviivan avulla erotettiin selkeästi syyt, oireet, selviytyminen ja seuraukset toisistaan ja samalla havaittiin oleelliset vaiheet, epifanit, ja kokemukset suuresta kokonaisuudesta kuten Tean elämänviivasta on havaittavissa nuolilla osoitetuissa kohdissa. Elämänviivoista saatava kokonaisvaltainen informaatio yhdisteltiin aiemmin teemoittain pilkottuihin ja analysoituihin osa-alueisiin. Seuraavat luvut etenevät vaiheittain elämänviivan kehittymisen mukaan.



Kuvio 3. Tean elämänviiva.

3.2.1. Ilmeneminen

Tutkimukseen osallistuneiden informanttien työuupumuskokemusten voidaan sanoa sinänsä olevan jo menneisydessä, sillä he ovat kaikki uupuneita tai olleet uupuneita ja lisäksi tiedostaneet asian kyetäkseen esimerkiksi osallistumaan tähän tutkimukseen. Tämä menneisyyden näkökulma on edesauttanut ilmiön pohdintaa. Muutamat informantit puhuivat siitä prosessista ja kokemuksesta josta he alkujaan uupuivat. Erään näkemyksen mukaan työuupumus ei voi yllättää ihmistä, sillä se kehittyy pitkittyneen työstressin myötä (Sihvonen 1996: 24). Toisen näkemyksen mukaan ongelmaa ei useinkaan tiedosteta, koska sitä ei koeta riittävän merkittäväksi tai se kuvitellaan pitkittyneenä tilana jo normaaliksi olotilaksi, eikä ympäristökään välttämättä osaa puuttua ongelmaan oikeanlaisen keinon tai kanavan puuttuessa (Kalimo 1987: 68–71). Informantit kokivatkin, että työuupumus tuli hiipien - vähitellen ja huomaamatta, vaikka siitä olisi mahdollisesti ollut viitteitäkin - toisaalta se aina yllätti kun sen koki itsellään.

“Uupumiseen johti pitkä polku. Asiat kumuloituivat pikku hiljaa, huomaamatta, kuin varkain. Kuvittelin osaavani huolehtia itsestäni, puhuinhan jo työssäni aika ajoin jaksamiseen liittyvistä asioista. Teoriassa ymmärsin mistä oli kyse. Käytännössä olin sokea asioille, jotka kertoivat omasta uupumisestani.” (Tea)

“Ja kaiken kiireen keskellä, kun kesä oli kauneimmillaan sairastui vanhin pojistani vakavasti. Sinä päivänä tajusin sen tutun sanonnan merkitys 'Tulee kuin salama kirkkaalta taivaalta'. Tuli elämään pysähdys.” (Annukka)

Golembiewskin mukaan on erotettavissa kaksi erityyppistä työuupumusta riippuen siitä mikä on ollut laukaisevana tekijänä. Useimpien työuupumusteorioiden mukaan työuupumus johtuu pääasiassa työolotekijöistä ja tätä Golembiewski kutsuu krooniseksi työuupumukseksi. Työuupumus voi ilmetä myös jonkin yllättävän tapahtuman seurauksena, esimerkiksi läheisen kuoleman jälkeen, joka laukaisee stressaantumisen työssä lopulta työuupumiseksi. Tätä Golembiewski kutsuu akuutiksi työuupumukseksi. (Lee & Ashforth 1993: 371; Golembiewski & Munzenrider 1988: 245.) Edelliset aineisto-otteet osoittavat tämän jaottelun olevan hyvin osuva yksilölliset kokemukset huomioiden.

Niin tieteellisessä kirjallisuudessa kuin popularisoidussa itsehoitokirjallisuudessaakin perusolettamuksena on ollut, että stressi ja työuupumus ovat epänormaaleja tiloja ja

yksilön heikenneestä kontrollista seurannutta sairastumista, eikä työympäristön ongelmista johtuvaa normaalia hallinnan tunteen menetystä (Meyerson 1998: 104). Työuupumuksesta puhuttaessa ilmenikin kaksi erilaista tapaa käsitellä uupumisen ilmenemistä itsellä: oli siihen sairastuneita ja toisaalla työuupumisen kehityksen kokeneita. Informantit puhuivat sairastumisesta, diagnooseista ja hyvin tarkoista termeistä tai kuvailivat tilannetta ja tuntemuksiaan antamatta välttämättä tarkkaa nimeä asialle.

“Jäin työkyvyttömyyseläkkeelle helmikuussa 2002 pitkäaikaisen, erittäin syvän, vakavaan masennukseen johtaneen työuupumisen vuoksi.” (Sonja)

“On vähän nurinkurista että kun on ensin jääräpäine / liian sitkeä niin sitten sairastuu ja menettää sitkeyden ja tahdonvoiman lähes kokonaan.” (Toni)

3.2.2. Syitä

Koetun työuupumuksen tekijöitä. Informantit osoittivat neljä tekijää pohtiessaan syitä työuupumukselleen: henkilökohtaiset tekijät, organisaation toiminnasta johtuvia ja sosiaalisen ympäristön ja yhteiskunnan ominaisuuksista johtuvia tekijöitä.

Työuupumukseen edistäviä persoonallisia tekijöitä ovat useissa tutkimuksissa havaitut demografiset tekijät, odotukset ja asenteet sekä persoonallisuuden piirteet (Maslach et al. 2001: 409–411; Cordes et al. 1993: 632; Schaufeli et al. 1998: 75). Myös yksilön huonot reaktiot koettuun stressiin heikentävät työuupumuksen torjuntaa yksilötasolla (Kalimo ym. 1997: 13). Reaktiot stressiin jakautuvat stressin hallintakeinoihin, jotka ovat ennaltaehkäiseviä, ongelmien ratkaisua tavoittelevia, aktiivisia keinoja käyttäviä ja välttelykeinoihin, joissa tavoitteena on välttää ongelmien ja stressin selvittämistä. Stressin hallintakeinojen on nähty olevan negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen, kun taas välttelykeinot positiivisessa, työuupumusta lisäävässä yhteydessä. (Leiter 1991: 124, 141; Kalimo 1987: 59.)

Informanttien mukaan yksilöllisiä vaikuttavia tekijöitä olivat muun muassa liiallinen sitoutuminen, tunnollisuus, kiltteys, huono uravalinta, riittämättömyyden tunne, muutosten vastustaminen, jännittäminen, stressinsietokyvyn ja itseluottamuksen puute,

kyvyttömyyttä sanoa “ei”, pitää omia puolia ja hakea apua, perfektionismi, todellisten motivaatiotekijöiden ymmärtämättömyys. Osa informanteista oli tunnistettavasti uupunut omasta herkkyydestään ja osa omasta kunnianhimostaan. Nämä ominaisuudet, herkkyydet ja kunnianhimot, vaihtelevat tapauksesta toiseen ja ovat monesti valettu jo lapsuudessa.

“Luonteeltani olen tyypillinen kiltti isän tyttö joka hakee rakkautta ja hyväksyntää suorittamalla ja niinpä olen töissäkin reipas, pitkäpinnainen ja tunnollinen. Minulta oli helppo pyytää ylimääräistä ja tein paljon ihan omaaloitteisesti. Olin aina niitä jotka jäivät ylitöihin ja paikkasivat puuttuvia työntekijöitä, minulla ei mielestäni juurikaan ollut tarpeeksi hyvää syytä kieltäytyä tarjotuista vuoroista. Olen lapsesta asti oppinut arvostamaan kovaa työntekoa ja jaksamista vaikka hampaat irvessä. Olen työläisperheen vesa ja kaikkein kauheinta oli ajatus työttömyydestä ja ihmisarvon menetyksestä sitä kautta.” (Kaija)

“Minähän olin äna ajatellut että haluan olla kova jätkä, ja niin ollen tälläinen ääri rajoilla käyminen ei ollut ainoastaan suotavaa, vaan suorastaan tarpeellista.” (Toni)

On havaittu, että ylipitkää työaika tekevillä on muita parempi ammatillinen itsetunto (Kalimo ym. 1997: 39). Onko mahdollista, että “liian hyvä” ammatillinen itsetunto vain peittelee omien rajojen tuntemusta ja hämää tulevaa väsymystä? Edellä mainittu akuutti työuupumus iskee mahdollisesti juuri silloin, kun kaikki henkiset resurssit on kiinnitetty mahdollisesti mielenkiintoiseen ja innostavaankin työhön, ja jollain toisella elämänsaralta tapahtuu romahdus. Tällöin ei olekaan enää vapaita resursseja tämän uuden tilanteen käsittelyyn ja voimat loppuvat työstäkin.

“Olin innokas, innovatiivinen, ahkera ja tulosten perusteella hyvä ja tuottelias työntekijä. Hukutin siihen koko elämäni. Nautin työstäni. -- Työn mielenkiintoisuus ja itsenäisyys imaisivat minut kokonaan. En tajunnut voimieni vähenevän.” (Sonja)

Yksilöä ei voi syyllistää kuitenkaan työelämän ongelmista yksin. Organisaation toiminnasta ja työolotekijöistä johtuvia syitä mainittiin kaikista syistä eniten, olihan puhe työuupumuksesta. Yksittäisiä työuupumusta selittäviä tekijöitä on useita, useimmiten osasyynä on kuitenkin määrällinen tai laadullinen työn ylikuormitus (Kalimo ym. 1997: 11). Työn määrän, aikapaineen, fyysisten työolosuhteiden, epävarmuutta kasvattavien henkilöstösaneerauksien, työroolien epäselvyyden, tavoitteiden saavutettamattomuuden, työssä saatavan sosiaalisen tuen puutteen ja

ristiriitojen, työn epäitsenäisyyden, organisaation työkuulttuurin ja -tapojen, palkitsevamattomuuden ja päätöksiin osallistumattomuuden on useissa tutkimuksissa todettu olevan selkeässä yhteydessä työuupumukseen vaikkei selkeää syy-seuraus – suhdetta aina ole kyetty osoittamaan (Ahola ym. 2004: 165; Kalimo ym. 2000: 122; Lee et al. 1996: 123). Kiusaaminen, rooliristiriidat, työ-perhe –ristiriidat ja lomien vaikutukset ovat uusimpia työuupumukseen liittyvien työolotekijöiden tutkimusaiheita (Schaufeli et al. 2001: 507).

Työpaikoilla informanttien kokemat työuupumusta aiheuttavat tekijät liittyivät niin työn tekemiseen, työn ohjaukseen ja henkilöstöjohtoon kuin työilmapiiriinkin. Työn tekeminen rasitti tekijäänsä kun työtä oli kerrassaan liikaa resursseihin nähden, tehostamista ja uudistuksia yli kykyjen, työpaikalla arvostettiin paljon tekemistä ja oli suuret odotukset. Työn ohjaus muodostui ongelmatekijäksi useimmiten esimiehen tuen puutteesta, ongelmiin puuttumattomuudesta tai itsessään esimiehen puuttumisesta ja ihmisten johtamisen jäädessä asioiden johtamisen varjoon. Työilmapiirissä ilmeni kiusaamista ja syrjintää niin esimiehen kuin kollegojenkin toimesta, arvoriistiriitoja ja lukuisia muita syitä uupua.

“--, työmääräni vain lisääntyi vuosi vuodelta ja joskus tuntui siltä, että lähes kaikki yksikön työt kuuluivat minulle, toisten tehdessä mitä lystäsivät.” (Virpi)

“Oma työpaikkani säilyi, mutta toimenkuvaan tuli merkittäviä muutoksia. Esimiehet vaihtuivat, eikä aina ollut tarkkaan selvillä, kuka se lähin esimies todellisuudessa oli. Tavoitekeskusteluja ei käyty, mutta tulosta silti odotettiin. Olisi pitänyt olla vähän 'hokkus pökkus' taipumuksia. Koen erittäin huonona sen, että esimiehet eivät ole antaneet toiminnalleni selkänöjää. -- Sittemmin olen kokenut olevani täydellisesti sivuraiteella, sillä en ole enää saanut kutsuja yhteisiin palavereihin, en myöskään saa minulle tärkeitä tiedotteita.” (Matti)

“Organisaation kyvyttömyys johtaa ihmisiä toi omat mausteensa. Taitava syyllistäminen ja työyhteisön jaksamisongelmien projisointi työntekijöihin oli uupumukselle ehtaa polttoainetta.” (Tea)

“Esimiehemme ei ole henkilöstöjohtaja, paperityöt kyllä hoituvat, mutta jos pitäisi keskustella se ei onnistu.” (Enni)

“Nyt jälkeempään ajattelen, että se oli selvää työpaikkakiusaamista työnantajan puolelta. Mitä enemmän kiusattiin, sitä enemmän yritin. Yritin myös saada hyväksyntää itselleni. työryhmä ei tukenut mitenkään, joten olin yksin työyhteisössä.” (Anne)

Työuupumuksen tekijöiden tutkimus on keskittynyt suurimmaksi osaksi työhön ja työyhteisöön liittyviin tekijöihin muun muassa laajempien yhteiskunnallisten työelämän tekijöiden kustannuksella (Kalimo ym. 1997: 11; Hakanen 2004: 24). Silti myös yhteiskunnan, sosiaalisen ympäristön ja kulttuurin on nähty vaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen (Schaufeli & Enzmann 1998: 136). Yhteiskunnallisia työuupumusta aiheuttavia ja lisääviä tekijöitä olivat informanttien mukaan nyky-yhteiskunnan kiireellisyys ja jatkuvat tehostamistarpeet ”tulos-tai-ulos” –johtamistyyliineen. Monet alat ovat olleet laman jälkimainingeissa suurennuslasin alla ja tehokkuutta vaaditaan kaikilta, joskus seurauksia pohtimatta.

“Nykyhetken kyynisen kylmä kaiken rahalla mittaava on-line-yhteiskunta puistattaa.” (Ilkka)

”90-luvun alussa -- kaupungin talous oli kurjassa jamassa ja virkoihin ei annettu täyttölupia --.” (Eira)

Työuupumusta lisäävät tekijät omassa ympäristössä taas liittyivät omaan talouteen, sairauksiin ja perheeseen ja vapaa-aikaan taikka niiden puutteisiin. Ympäristöstä ei aina saa kaipaamaansa tukea ja vaatimukset muilta tahoilta sosiaalisesta ympäristöstä voivat muodostua ylitsepääsemättömiksi jo työstänsä uupuneelle.

“Kyllä mä olin ihan loppu, ihan loppu, mutta kun on oravanpyörässä, rahaa on jostain saatava.” (Mervi)

“Lomani meni siivotessa ja tehdessä rästitöitä. mieheni ei ole ollut halukas matkustamaan eikä ymmärtänyt minua, että olisin lomiani halunnut olla jossakin muualla pois kotoa, pois tästä arjen rumbasta.” (Paula)

Monenlaisia tekijöitä esitetään työuupumuksen tekijöiksi. Pohtimisen arvoista on, mikä on se perimmäinen tekijä, joka on johtanut uupumiseen elämässä alun perin ja mitkä ovat vain katalyyttejä ja seurauksia. Esimerkiksi työuupumuksen ja muun sairastumisen välinen suhde saattaa kulkea molempiin suuntiin (Kalimo ym. 1997: 41). Joka tapauksessa työuupumus on lähtöisin työstä ja seurauksena on voitu herkistyä muillekin tekijöille, jolloin yleinen elämänhallinta on kadonnut.

Työuupumus on myös pitkän ajan myötä kehittyvä prosessi, jolloin alun perin rasittaneet tekijät ovat voineet muuttua toisiksi ja ympäristön reaktiot uupuvan henkilön muuttuneeseen käyttäytymiseen synnyttävät uusia rasisitustekijöitä. Syntyy noidankehä,

joka lisää työuupumisen riskiä (Kalimo ym. 1997: 11). Kun saadaan tietoa työuupumuksen kokemuksista ja saavutetaan ymmärrystä ilmiölle, päästään tutkimuksen tavoitteisiin ja stressaantuneen yksilön väärin ymmärtämisen ja noidankehän syntyminen voidaan välttää.

“Toisaalta väsynyt tai saamaton ei saisi olla, tiedän että jatkuvien poissaolojeni takia, minut koetaan heikoksi ja huonoksi työntekijäksi, jota ei kannata edes kouluttaa.” (Salla)

“Haluaisin vielä tiivistää mitkä asiat mielestäni johtivat uupumiseeni: liian heterogeeniset ryhmät, oppilaiden huono käytös, olemattomat työtilat, liikaa työtä, olemattomat tai heikot tukitoimet (heikommille oppilaille), sekä lukujärjestykseni. Ja viimeistään näiden myötä oman motivaationi laskeminen sekä omat tunteeni.” (Ilona)

“Kaikilla elämän osa-alueilla oli täysi katastrofitunnelma. Tuntui, että kaikkialla minulta vaaditaan jotain sellaista, mitä minulla ei ollut, mitä en voinut antaa, mihin en kyennyt, riittänyt. Vaatimukset olivat kohtuuttomia. Olin epäonnistunut täydellisesti työssäni, äitini ja vaimona.” (Arja)

Työuupumuksen aiheuttajat. Vain harva informantti otti syyn omasta uupumuksesta vain itselleen; oma persoona ja luonne olemuksineen aiheuttivat matkan uupuneisuuteen, vaikeivät muutkaan tekijät välttämättä olleet suotuisia.

“Olen kuitenkin kaiken aikaa pitänyt työterveyshuollon tietämättömänä tunteuksistani, ja oikeastaan aika pitkälle myös esimieheni.” (Erja)

“Mutta vaikka firma Y:ssä ei vikaa ollutkaan niin minussa oli. En ollutkaan enää entisissä voimissani, heti kun yritin koventaa työtahtia niin huomasin että se ei onnistunut. Loppuvuonna tilanne alkoi olla jo siinä mallissa että minä tunsin olevani laiskuri joka ei saa mitään aikaan. Luonnollinen reaktioni tähän tilanteeseen oli se että yritin vielä enemmän, ajattelin että teen vähän iltaisin tai viikonloppuisin jotta saisin pidettyä lupaamani aikataulut.” (Toni)

Useimmat informantit mainitsivat työuupumuksensa aiheuttajaksi joko ulkoiset tekijät tai ulkoiset ja henkilökohtaiset tekijät yhdessä. Ulkoisiksi tekijöiksi luetaan kaikki muut kuin yksilön olemus, persoona ja oma toiminta.

“Hän ilmoitti yksiselitteisesti, että yhtiön johto oli päättänyt aloittaa atk-järjestelmän uudistamisen ja minut oli määrätty projektipäälliköksi hankkeeseen. Kieltäydyin, mutta se ei vaikuttanut mitään tehtyyn päätökseen.” (Terho)

“Kunnianhimoisena ja työsuoritukseni laadusta ylpeänä minäkin venyin ja paukuin markkinoiden ehdoilla vuosikymmenet.” (Ilkka)

Pohdittavaksi jää kaksi asiaa: itsensä syyllistämistä ja syyn ulkoistamista. Onkin todettu, että työuupumus on ihmisen luonnollinen reaktio työelämän yksilölle ylivoimaisille tapahtumille ja että täten muun muassa työuupumisen ehkäisyksi tulisi huomio kiinnittää ulkoisiin syihin eikä yksilön ominaisuuksiin (Maslach et al. 2001: 409; Schaufeli et al. 1998: 77; Leiter 1991: 143).

3.2.3. Oireet ja seuraukset

Oireet. Koska työuupumus kehittyy pitkäaikaisen työstressin tuloksena, esiintyy työuupuneilla uupumusasteisen väsymyksen, kyynistymisen ja ammatillisen itsetunnon ohella myös muita epäspesifejä stressioireita kuten ahdistuneisuutta, unettomuutta, fyysisiä kiputiloja, särkyjä, ruokahaluttomuutta, sukupuolielämän ongelmia, sydän- ja verisuonitauteja, elimistön toimintahäiriöitä ja päihteiden käyttöä, jotka voivat myös harhaanjohtaa diagnoosia (Kalimo ym. 1997: 9; Kalimo ym. 1998).

”yht’äkkiä vaan maailma pimeni ja henki ei kulkenut. Minut vietiin terveyskeskukseen, missä olin kaksi päivää tarkkailussa. Oireina olivat raju huimaus, sydämentykytys, paha olo, vapina jne. Lääkärintodistukseen kirjoitettiin työuupumus.” (Sinikka)

”Joulukuussa -- olin tullut tilanteeseen, että yli 20 niveltä käsistäni ja jaloistani oli tuhehtunut, kädet olivat niin kipeät, etten kärsinyt kunnolla kynää pidellä. Nivusissa oleviin kipuihin sain kipupiikkejä terveyskeskuksesta, kun edes opiaattijohdannaislääkkeet eivät poistaneet kipua. Migreenistä kärsin kaiken aikaa ja lisäksi olin saanut omituisia rytmihäiriöitä. Sydän takoi 120/min jopa pari päivää ja minä tärisin. En aina tiennyt oliko viikonloppu vai työpäivä, nukuin myös huonosti.” (Eira)

”Sitten alkoi terveys reistailla. Flunssia, muutamia kovia vatsakrampeja viikonloppuisin, jonka jälkeen veto pois. Allergisuutta, kädet vapisi aamulla töihin mennessä.” (Anne)

”Kun pääsin kotiin olin ihan loppu. Ruoka ja kahvi ei maistunut, ja nukahduslääkkeiden avulla sain vihdoin nukuttua. Sitten aloin saada paniikkikohtauksia, jolloin vapisin, itkin, huusin ja oli ihan poissa tolaltani.” (Terhi)

”Olihan minulla ollut muitakin oireita, ruokahalu katosi kokonaan ja nukkuminen oli vaikeaa, rentoutuminen mahdotonta.” (Kaija)

Seuraukset. Aineistoista löydettiin kolmenlaisia työuupumuksen aiheuttamia koettuja muutoksia itsessä: asenteellisia, toiminnallisia ja tunteellisia muutoksia.

”Yritän suojautua tältä kaikelta vetäytymällä työyhteisöstä, ennen niin mukavilta tuntuneet kollegat ovat nyt vihollisia, joille ei uskalla kertoa, ettei pysty suorittamaan työtehtäviä. Tunnen jatkuvaa masennusta ja käyn usein vessassa itkemässä. Stressini heikentää kykyäni uuden oppimiseen, enkä jaksa enää olla motivoitunut työstäni.” (Salla)

Asenteet sisältävät laajasti käsittäen tunteet, ajatukset ja toiminnan: asenne on voimakas tunne jotakin kohtaan, joka näkyy myös toimintana. Asenteet muuttuvat kun yksilö ei koe olevansa tasapainossa sosiaalisen ympäristönsä kanssa, eikä osaa selittää vanhoilla ajatusmalleillaan toimintaansa ja tunteitaan. (Psykologian valintakoe.)

Monet tunsivat häpeää, surua, pelkoa, ahdistusta, ulkopuolisuutta ja riittämättömyyttä työuupumuksessaan ja sen seurauksista.

”Aikaisemmin en ajatellut, etteikö työuupumus olisi todellinen sairasloman syy. Päävastoin. Olen puhunut ympärillä olijoille, että pitääkö järki päässä ottamanne työtaakan kanssa jne. Kun asia tuli omalle kohdalle, tunne onkin se, että olen epäonnistunut, heikko, kyvytön. Ja postilaatikolla naapurin isännän kohtaaminen sai lähes pakoreaktion aikaan olen lusmu, kun en ole töissä.” (Päivi)

”Tämä vuosien kierre on aiheuttanut tunteen, että on epäonnistunut työssä ja jopa ihmisenä.” (Seppo)

Toiminnassa yleisesti koettuja negatiivisia kokemuksia olivat ärtyneisyys ja aggressiivisuus, sulkeutuminen omiin oloihin, paikalleen jääminen ja tyytyminen nykyiseen tilanteeseen, kyvyttömyys muuttaa vanhoja tottumuksia. Työuupumus voi johtaa vakavaan, toimintakyvyn lamaannuttavaan masennustilaan ja työkyvyttömyyteen (Ahola ym. 2004: 162). Toisaalta monet olivat oppineet elämään uusilla ehdoilla elämäänsä, vaikkei täydellistä toipumista olisikaan vielä tapahtunut.

”Olen alkanut kiroilla ja muutenkin puhumaan äänekkäästi, jotta mieheni ottaisi sanottavani huomioon.” (Elina)

”Sosiaalista elämää minulla ei juurikaan ole. Minulla on yksi kaveri Helsingissä. Muuten työpaikan ulkopuoliset ihmiskontakti rajoittuvat satunnaisiin sukulaistapaamisiin. Näin on kai paras. Olen oppinut, että saatan tuntea pykälät, mutta ihmisistä en ymmärrä yhtään mitään. Kartan siis ihmisiä aina, kun se vain on mahdollista.” (Jussi)

”En ole vieläkään oppinut riittävästi rajaamaan töitäni. Olen edelleen liian hyvä työntekijä. Teen kaiken viimeisen päälle hyvin, teen paljon sellaistaakin, mitä minun ei oikeastaan tarvitsisi tai minun pitäisi vaatia siihen tuntiresurssia.” (Arja)

“Tietysti hermoilen vielä tekemättömistä töistä ja vuoden vaihde ja tammikuu tuovat kuntapuolelle aina lisää töistä, mutta nyt olen oppinut sanomaan sellaisen pienen sanan kuin 'Ei'. Eli mikäli voimani eivät riitä ylimääräisten töiden tekemiseen, niin näitä töitä en ota vastaan.” (Sinikka)

Lopuksi tunteiden ja toiminnan muutosten myötä asenteellisia muutoksia esiintyi itse työtä ja työyhteisössä niin kollegoja kuin esimiestä kohtaan, omaa itseään ja omaa osaamista kohtaan ja tulevaisuuden mahdollisuuksia kohtaan. Muutokset asenteissa olivat seuraavan suuntaisia:

“Olen pitänyt työstäni, joka on ollut vaihtelevaa. Mutta nyt kokemusten jälkeen työn arvostus osaltani on vähentynyt, enkä pidä enää työtä elämäni tärkeimpänä asiana.” (Anne)

“Aloin muodostaa uutta asennoitumismallia esimieheeni. Olin luullut, että esimiestä on aina kaikissa tilanteissa arvostettava. Nyt huomasin, että en voi enää arvostaa ihmistä, joka haluaa painaa alaisensa maan rakoon.” (Antero)

“Nyt osaan arvostaa taas enemmän omia kykyjäni, jotka nykyisessä työssäni pääsevät paremmin käyttöön.” (Ilona)

“Olen omasta mielestäni nyt ohittanut kriittisimmät vaiheet ja uskon, kun edelleen syön mielialalääkkeitä, ja saan tehdä työtä mielekkäässä ympäristössä, olen pian niin työkykyinen kuin tässä iässä voi olla.” (Terhi)

Mahdolliset seuraukset työuupumuksesta kohdistuvat siis sekä yksilön fyysisiin ja henkisiin puoliin ja asenteisiin työtä kohtaan että organisaatioon (Schaufeli et al. 1998: 86; Cordes et al. 1993: 637–639; Kalimo ym. 1998). Informantit kirjoittivat omista henkilökohtaisista kokemuksistaan, joten luonnollisesti ulkopuoliset seuraukset, kuten vaikutukset organisaatioon, jäivät vähemmälle huomiolle. Seurauksia työyhteisössä ovat muun muassa poissaolojen lisääntyminen, terveyspalveluiden lisääntynyt käyttö, vaihtuvuuden kasvu, työtytyymättömyys, sitoutumisen väheneminen, työvirheiden kasvu, innovatiivisuuden ja työilmapiirin heikkeneminen (Kalimo ym. 1998; Kalimo ym. 2000: 124). Työuupumuksen kokemusprosessin lopussa on uudet, usein negatiiviset, asenteet työtään kohtaan omaava työntekijä, joka on käynyt tämän rajun ja vaikean prosessin löytääkseen omat voimavaransa ja oman itsensä arvon. Sekä yksilö että yhteisö menettävät työuupumuksen seurauksena voimavarojaan.

3.2.4. Toimenpiteet

Työuupumuksen tutkimuksessa on nähty olevan kaksi tapaa hoitaa työuupumusta: ennaltaehkäisy ja jälkikäteinen hoito – ja molempia näistä on käsitelty useimmiten yksilön toiminnan näkökulmasta. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että yleisesti uskotaan ulkopuolisten tekijöiden olevan merkityksellisempiä kuin yksilöllisten tekijöiden. Yksilön toimenpiteet, esimerkiksi rentoutuminen, vaikuttavat ainoastaan uupumisasteiseen väsymiseen, ei kahteen muuhun ulottuvuuteen, kyynistymiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen, eikä yksilö aina voi vaikuttaa ulkoisiin ehtoihin esimerkiksi työpaikalla. (Maslach, Schaufeli ja Leiter 2001: 418.) Tässä tutkimuksessa aineiston koostuessa jo työuupumusta kokevista tai kokeneista mainittakoon lisäksi, että pitkälle edenneen työuupumuksen korjaaminen edellyttää toimia työpaikalla ja terveydenhuollossa (Ahola ym. 2004: 162). Kuten aineiston kokemusten pohjalta on huomattavissa, irtiotto työuupumuksesta on todellisuudessa täysin itsestä kiinni.

Ennaltaehkäisy. Ehkäisykeinoja on useita ja ne voivat kohdistua yksilöön, työhön ja organisaatioon sekä yhteiskuntaan (Kalimo ym. 1998; Schaufeli et al. 1998: 145):

Yksilön kokonaisvaltaista terveyttä ja hyvinvointia yksilö voi itse vaalia oman kunnon ylläpitämisellä, itsetuntemuksen lisäämisellä, muuttamalla asennoitumistaan, ylläpitämällä ammattitaitoaan, olemalla aktiivinen ja joustava ja kehittämällä uusia stressinhallintakeinoja. Yksilön uskotaan kykenevän oppimaan uusia selviytymiskeinoja ja mahdollisesti kykenemään soveltamaankin niitä, mutta näiden yksilön toimenpiteiden työuupumusta vähentävästä vaikutuksesta on nähty olevan varsin vähän todellista vaikutusta rooli-odotusten ja ympäristön asettamien paineiden alla (Maslach et al. 2001: 418–419; Leiter 1991: 143).

Organisaation toimenpiteet työolojen kehittämiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi ennaltaehkäisevästi ovat ongelmien tiedostaminen ja niihin tarttuminen, avoin keskustelu, työn ja työroolien realistinen suunnittelu ja mitoitus, työntekijän ymmärtäminen yksilönä, osallistaminen, vuorovaikutus, perehdytys, ammattitaidon

ylläpito, työnohjaus, vapaat, mahdollinen siirto uusiin tehtäviin ja sosiaalinen tuki. Tehokkaaksi ennaltaehkäisyksi on uskottu olevan työpaikan toimenpiteet yhdistettynä edellä mainittuihin yksilöllisiin toimenpiteisiin (Maslach et al. 2001: 419–420). Suomalaisessa aineistossa on todettu lähiesimiehen tuen, onnistuneen yhteistyön, työn itsenäisyyden, palautteen ja työn arvostuksen toimivan merkityksellisinä voimavaroina, työhyvinvoinnin lisääjinä ja työuupumuksen vähentäjinä (Ahola ym. 2004: 166).

Yhteiskunnan kokonaisuudessaan uskotaan vaikuttavan myös työuupumukseen muun muassa arvojensa kautta, joten avoin keskustelu arvoista ja tätä kautta tietoisuuden lisääntyminen ja muutokset esimerkiksi työelämää säätelevässä lainsäädännössä lisäisivät ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteutumista ja tehokkuutta. Toisaalta kuten kaikissa muissakin työuupumuksen osa-alueissa, ennaltaehkäisyssäkään ei ole päästy yksimielisyyteen taikka saatu yhdensuuntaisia todisteita, mitkä toimenpiteet todella auttavat (Schaufeli et al. 1998: 182).

Ehkäisykeinot eivät aina riitä. Joskus työuupumus kehittyy kuitenkin ja silloin tarvitaan toimenpiteitä ja hoitoa, jotka samoin kuin ennaltaehkäisyn toimenpiteet, voivat kohdistua yksilöön, organisaatioon tai yhteiskuntaan. Informantit tunsivat saavansa mahdollista apua vasta kun ongelmia oli jo ilmennyt. Kokemukset viittaavat siihen, että ehkäisykeinoja käytetään täsmähoitona vasta kun ongelmat ovat ilmeisiä eikä osana normaalitoimintaa todellisena ennaltaehkäisynä.

”Täytyykö siis aina kriisiytyä ennekuin saa apua?” (Arja)

”Ehkä tätä lopullista niittiä ei tulisi jos osattas ennalta huomata nämä lopun elkeet.” (Mervi)

Jatkossa puhutaan irtiotoista ja hoidosta; irtiotoilla viitataan yksilön omiin toimenpiteisiin muuttaa huonoksi koettua olotilaa ja hoidoksi luetaan muun muassa terveydenhoidon toimenpiteet.

Irtiotot ja hoito. Kouluttautuminen oli yksi yleisimmistä irtiottomuodoista. Työuupumusta kokeneet hakeutuvatkin koulutukseen huomattavasti oireettomia useammin (Kalimo ym. 1997: 45). Informantit kokivat, että koulutuksen ja

kouluttautumisen myötä uuteen, parempaan työhön ja työympäristöön pääsy on helpompaa, koulutus antaa uusia näkökulmia ja virikkeitä nykyiseen työhön ja kasvattaa itsetuntoa.

“Elokuussa aloitin insinööriopinnot päästäkseni vaihtamaan työtehtäviä helpommin.” (Seppo)

“Koin, että minulla on vakavia osaamispuutteita, joita pyrin korjaamaan, jospa sitten jaksaisin paremmin.” (Susanne)

“Käymäni iltakoulu on vuosien haave, ja sinne hakemiseen oli aikamoinen kynnys. En meinaan uskonnut pääseväni. Varsinkin ensimmäisenä vuotena koulusta oli selvä apu kuntoutumiseni kanssa. Tänä syksynä kyseistä ilmiötä ei ole vielä ollut, sillä oloni on ollut sen verran huono, että koulussa käyminenkin on ollut hankalaa. Melkein joka viikko olen ollut päivän tai kaksi poissa. Tosin osaksi syy on ollut myös taloudellinen. Katson silti että kokonaisuudessaan koulu on ollut avuksi. Samalla olen joutunut rakentamaan itselleni päiväryhtiä siten, että on joku paikka jossa pitää olla tiettyyn aikaan viitenä iltana viikossa. Tällä olen pyrkinyt estämään sitä, että kynnys työn mukanaan tuomaan säännölliseen elämään ei tulisi liian korkeaksi.” (Ossi)

“Joulun lähestyessä aloin kuitenkin toipua. En osannut kuitenkaan ajatella töihin paluuta, mutta aloin etsiä jotakin kurssia, jossa voisin päivittää tietojani ja taitojani.” (Annikki)

“Tympäännyin tilanteeseen ja rauhoitin mielestäni työtilannettani ja lähdin opiskelemaan --.” (Sonja)

Informantit toivoivat irtiottona myös muutoksia työnsä ja työmääräänsä jaksakseen nykyisessä työssään. Aina toiveet eivät toteutuneet, jolloin työasenteet heikkenivät ja jaksaminen muutenkaan ei saanut uutta potkua. Esimerkiksi poissaolot lisääntyvät työuupumuksen myötä (Kalimo ym. 1997: 45).

“Sairauslomalla olin kaksi kuukautta. Sen aikana olin yhteydessä ylihoitajaani ja ilmoitin etten palaa takaisin, ennen kuin työni muotoillaan uudelleen. Ilmeisesti lääkityksen tukemana pystyin olemaan näin lujana. Tulin kuulluksi myös oman työyhteisöni taholta! Muutokset pyörähtivät käyntiin.” (Susanne)

“Eräänä aamuna töissä sanoin esimiehelle, että palan loppuun tätä menoa ja pyysin siirtoa jollekin toiselle osastolle. Pyyntöön suhtauduttiin nihkeästi, eikä se ilmeisesti järjesty.” (Virpi)

“Sitten yhtenä päivänä päätin vaan , että lakkaan siivoamasta,jätän sen työn vähemmälle, teen vaan mitä ehdin, vain olennaisen, ennen tein työni 9 arvoisesti nyt vain 7-8 arvoisesti, jos työnantaja tätä haluaa, saakoon sitä mitä tilaa, mutta minä olen silti hyvä! Se oli kova paikka!” (Jaana)

Niin esimiehet kuin kollegatkin voivat toimia sosiaalisena tukena auttamalla ja kannustamalla työnteossa ja pitämällä puolia ulkopuolisissa ongelmissa. Myös perhe ja ystävät toimivat sosiaalisena tukena. (Cherniss 1980: 115–120, 138.) Sosiaalinen tuki saa ihmisen tuntemaan itsensä rakastetuksi, arvostetuksi ja välitetyksi tietyissä vastavuoroisissa verkostossa (Pines, Aronson & Kafry 1981: 123). Useissa tutkimuksissa on todettu sosiaalisen tuen (social support) olevan yhteydessä psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen vaikuttamalla terveyteen suoraan tai vaikuttamalla välillisesti esimerkiksi käyttäytymisen muutosten kautta. Sosiaalisen tuen suora vaikutus (main effect) syntyy säännöllisesti saatavista positiivisista viesteistä omassa sosiaalisessa verkostossa, ja se estää suoraan muun muassa stressaantumista. Sosiaalisen tuen välillinen vaikutus (buffering effect) on merkittävää erityisesti tilanteessa, jossa kokemus stressistä on jo syntynyt. Välillisen tuen muotoja ovat emotionaalinen tuki, neuvoa antava tuki, läheisyyttä ja välineitä antava tuki. Välineitä voivat olla esimerkiksi taloudellinen turva tai ratkaisut ongelmiin. Huomioitavaa on myös tuen laatu, yksilölliset tarpeet ja tuen sisältö kussakin tapauksessa. (Cohen et al. 1985: 310–314, 347–350.)

Sosiaalinen tuki oli erittäin tärkeä tekijä aineistossa; omaisten ja työyhteisön huomio, läheisyys ja keskustelut olivat kantava voima koko kokemusprosessin ajan. Muiden apu tai avun saamattomuus oli tärkeässä asemassa kannustamassa irtiottoissa ja myös hoidossa, sillä uupunut ei välttämättä osannut tai jaksanut itse hakea apua tai uskaltanut tehdä isoja ratkaisuja. Taloudellinen tilanne oli informanteille myös erityinen tekijä uskaltaa ylipäänsä kokeilla irtiottoa.

“Omaisiet ovatkin uupuneen pahin vihollinen. Yritä ryhdistäytyä, ota itseäsi niskasta kiinni, mene ulos, laihduta jne. ovat tyypillisimmät neuvot, jotka vain aiheuttavat lisäpaineita ja saavat raivon valtaan.” (Elina)

“Muut työntekijät tietävät vaikean tilanteeni ja yrittävät kannustaa.” “Ilman rakastavaa ja kannustavaa aviomiestäni olisin tuhoutunut.” (Kirsi)

“Mikäli minulla ei olisi ollut niin hyviä ystäviä ympärilläni ja erityisesti ihanaa minua kuusi vuotta vanhempaa siskoa, en tietäisi missä olisin tällä hetkellä.” (Sinikka)

“Äärimmäisen isona asiana minulla on vierelläni kulkeva aviopuoliso. Hän on vakuuttanut minua, että minun ei nyt tarvitse tehdä yhtään mitään. Vain levätä. Tarvitsenkin nyt syyliä tosi paljon. Ihmistä, jolle voin puhua, kun on sen aika ja joka luo uskoa huomiseen, kun itse ei ole ihan varma.”

“Kummalista sinänsä, jos potee työuupumusta, pienikin viesti työkavereilta on älyttömän iso juttu. Tunne siitä, että kuuluu yhä yhteisöön. Kun joskus soittavat ja kysyvät jotain asiaa, tulee tarpeellisuuden tunne. Se kohentaa itsetuntoa, mikä toden totta on alempana kuin normaalisti.” (Päivi)

“Ellei taloudellinen tilanteeni olisi näin hyvä en olisi uskaltanut tehdä ko. ratkaisua, selvinnyt fyysisesti enkä henkisesti työpaikkani aiheuttamasta taakasta.” (Leena)

“Lisäksi en voinut sanoa itse itseäni irti koska en voinut jäädä niin sanotusti tyhjän päälle eli mahdollisesti työttömäksi koska ikäni on aikamoinen este uuden työpaikan saannille.” (Esko)

Informantit kokivat, että vaikka he kuinka yrittivät keinolla millä hyvänsä päästä pahasta olosta irti, se ei aina tuntunut onnistuvan kovinkaan hyvin tai tulokset eivät olleet onnistuneita pitkällä aikavälillä. Syynä tähän uskottiin olevan se, että työntekijän pahoinvoinnin merkittävyttä ei oltu ymmärretty työpaikalla, ja vaikka olisi ymmärrettykin, siihen ei oltu haluttu puuttua. Esimerkiksi pyydettyä vapaata ei oltu syystä tai toisesta myönnetty taikka työntekijä palasi ”hermolomalta” ja kohtasi samat vanhat ongelmat työpaikalla. Usein oli myös käynyt niin, että vapaalla oleva henkilö stressasi koko vapaansa ajan tekemättömistä töistä ja sijaisten kyvyistä taikka vapaalta palaava henkilö oli uudestaan romahtanut uupumukseen vapaansa aikana tekemättömien töiden takia.

“Pyysin kesäksi 1996 kolmen kuukauden vuorotteluvapaata tai palkatonta lomaa, mutta --johtaja totesi: ‘Ilman sinua täällä ei pärjätä, mitään lomaa ei tipu.’ Keskustelimme asiasta ja kerroin olevani todella väsynyt ja että hieman pidempi vapaa auttaisi minut takaisin täyteen työkuuntoon. Mutta vastaus oli EI.” (Eira)

“Oli helpotus uskaltaa jäädä sairauslomalle, vaikka aluksi vastustelinkin. Koin, että työni oli sellainen kivireki, jonka vetäjäksi ei löydy sijaista ja kun tulen takaisin saan paikata jonkun räpäimisen jälkiä. Ei se sijaisen löytäminen helppoa ollutkaan ja kyllä tein ylitöitä, kun kahden kuukauden jälkeen palasin takaisin.” (Erja)

“Esimieheni ei uskonut minua että voin huonosti ennekuin ajaudu loppuviikoista sairauslomalle uupumuksesta ja stressin seurauksena. Sairaslomat pitivät koko ajan.” (Leena)

“Hain ajan lääkäriltä ja hän ilmoitti että kärsin työuupumuksesta ja kirjoitti parin viikon sairausloman. Ilmoitin tästä esimiehelleni, jonka ensimmäiset sanat olivat huutamalla sanotut ‘oletko edes ajatellut, ketä saadaan sinun tilallesi siksi aikaa’.” (Ossi)

“Tässä vaiheessa oma vuorotteluvapaani alkoi olla jo niin lähellä, että päätin vain yrittää hyväksyä tilanteen ja päästä sitten lepäämään 3 kk ajaksi. Valitettavasti ensimmäinen kuukausi meni lähinnä työstä toipumiseen,

kuukausi meni jokseenkin mukavasti, mutta kun tajusin, että työhön olisi palattava taas kuukauden kuluttua, aloin jälleen kärsiä unettomuudesta, ahdistuneisuudesta ja verenpaineeni nousivat korkeiksi.” (Salla)

“-- kesälomalta paluu otti koville. tuntui kuin ei olisi levännyt lainkaan. Aiemmin olin pohtinut hakeutumista muuhun työhön, mutta loman jälkeen halusin vain pois. Ajatus uuden alkamisesta tuntui kohtuuttomalta: ‘En jaksa, en.’” (Tea)

Vakavan työuupumuksen hoitona ovat olleet sairaslomat, lääkkeet ja terapiat (Kalimo ym. 1998). Lääkäriin hakeutuminen oli työuupumuksen elämänkaarella varsin myöhäinen keino irtautua pahasta olost. Työuupunut ei kovin helpolla hakeudu apuun ajoissa, koska on luonteeltaan tunnollinen, eikä halua jättää työtään muiden harteille, vaikkakin terveystalveluiden käytön on nähty lisääntyneen työuupumuksen seurauksena (Kalimo ym. 1997: 41, 45). Usein lääkäriin kannusti joku läheinen ja harvemmin hoitoon hakeuduttiin uupuneen omasta aloitteesta – lääkäriin käynnin ei uskottu tekevän mitään hyvää tai ei kehdattu hakea apua mielenterveysongelmien huonon maineen vuoksi. Lisäksi sairaslomien pitämisen merkitystä vähäteltiin, niitä ei pidetty kokonaan tai lainkaan. Monet myös välttivät kaikin keinoin lääkkeiden käyttöä ja terapiaakin – haluttiin selvittää omin keinoin. Toisaalta jotkut olivat kokeneet lääkkeet ja terapian hyödyllisiksi.

“Viime syksynä mieheni jo useampaan otteeseen kehotti käymään lääkäriin. Kävin työterveyshoitajan luona, joka mittasi verenpaineen, ja sanoi ettei ole hälyttävää. Sanoin, etten pysty nukkumaan ja vatsani on kipeä. Yritin saada työterveyslääkärille ajan, mutta aika olisi ollut kuukauden päästä. Viikon päästä mieheni pakotti minut menemään yksityislääkärille, joka sanoi että minulla on vaikea työuupumus ja kirjoitti kuukauden sairaslomaa.” (Terhi)

“Oli suostuttava jäämään sairaslomalle.” (Annikki)

“Lopulta menin lääkäriin. Kolmen piinaavan, raskaan lomanjälkeisen kuukauden jälkeen yhtenä myöhäisenä iltana menin töistä lähtiessä lääkäriin. Aamulla olisi ollut lähtö työmatkalle autolla ja ajatuskin tuntui musertavalta ‘En jaksa’.” “Oli syyllinen do: Onko tässä nyt oikeesti syytä...’ Olin kaikkineen sairaslomalla kolme kuukautta. ehkä pitempäänkin olisin, mutta olin sopinut itselleni hengitystilaksi opintovapaan ja jatkoin sairaslomalta opintovapaalle. Lääkäriin toteamus ‘kuuluisit vielä sairaslomalle...’ Miksi sitten tein sen, en oikein tiedä. jotain suorittamista kai. Joka tapauksessa olin pois töistä yhteensä 13 kk. Se oli tosi tarpeeseen.” (Tea)

”Lääkkeellä oli melko karmeat sivuvaikutukset, mutta järki palasi päähän ja sitä arvostan kyllä.” ”Hetä sairaalasta pääsyn jälkeen aloitin terapiassa käynnin mielenterveystoimistossa. Terapeutti oli fiksu ja mukava erikoissairaanhoitaja. Pidän keskustelutuokioista hänen kanssaan ja koin ne hyödyllisiksi.” (Toni)

Hoitohenkilökunta ei aina löytänyt ongelman syytä tai oikeaa hoitomenetelmää ja tästä syystä irtiotto epäonnistui. Myös kokemukset Kelan ja työvoimatoimiston byrokraattisuudesta ja terveydenhoidon sirpaleisuudesta vaikeuttivat yleensäkin hoidon hakemista.

“Olen käynyt paljon työterveydessä ja psykiatrilla näiden syiden johdosta. Kaikki sanot, että ‘voi, voi ompa kurjaa ja ikävää’, mutta siihen se jääkin. Olen kokenut olevani todella yksin, ainoastaan muutamia oikeita tukijoita on ollut.” (Seppo)

”Olen myöhemmin yrittänyt terapiaa, jonka olen itse lopettanut, koska en ole jaksanut jatkaa. En ole kokenut tulevani kuulluksi ja se on herättänyt raivoa.” (Eerika)

”Kaiken kaikkiaan sanoisin, että byrokrania Kelan, työvoimatoimiston, työterveyshuollon, työnantajan ja työeläkelaitoksen piirissä on sitä luokkaa, että tavallinen maallikko on aivan sekaisin. Tuntuu siltä, että kaikki osapuolet pallottelevat asioita toisille, kukaan ei oikein ota vastuuta. Masentunut ja uupunut ei oikein jaksa jatkuvasti soitella ja kysellä, miten seuraavaksi pitäisi edetä.” (Annikki)

Vuorotteluvapaa, opintovapaa, vanhempainvapaa, virkavapaa, kuntoutusvapaa, muista sairauksista saadut vapaat ja monet muut sovellukset lomista ja vapaista useissa eri muodoissaan olivat luoneet informanteille mahdollisuuden yrittää irtiottoa ja hoitoon hakeutumista. Myös hakeutuminen ennenaikaiselle eläkkeelle lisääntyy työuupumisen myötä (Kalimo ym. 1997: 45). Tosin palkkatulot ja eläkkeet olivat näiden vapaajärjestelyjen johdosta mahdollisesti pienentyneet, joka tuntui pikemmin rangaistukselta kuin helpotukselta uupumisen päälle.

“Minulla on ollut tapana ripotella ylityövapaani viikonloppujen jatkoksi aina kuukauden päähän toisistaan. En ole voinut kuvitella olevani yhtäjaksoisesti sen pitempään töissä. Kalenterissa piti aina olla seuraava vapaajakso lähitulevaisuudessa odottamassa.” (Päivi)

“Samoin rahallisesti olen hävinnyt paljon (palkka pieni, vuorotteluvapaa, sairauslomat). Työnantaja jopa rankaisi jättämällä minulta pois palkankorotuksen pois, koska olen ’profiloitunut tietyllä tavalla’.” (Seppo)

“Minulle oli koko sairauslomani ajan soitettu useita kertoja päivässä työasioista, sillä niin monet asiat olivat minun takanani tai tiedossani. Siksi koin, etten päässyt irti töistä eikä uneni parantunut. Tein päätöksen katkaista asian kerralla. Ostin nopean lähdön Espanjaan, pakkasin matkalaukun ja ilmoitin, etten ollut tavattavissa.” “Nyt olen itse vähentänyt töitä työaika vähentämällä, mikä tarkoittaa pienempää palkkaa ja pienempää eläkettä aikanaan. Maksan kalliin hinnan enkä koe, että se on aivan oikein.” (Arja)

Omaan elämään ja itseen panostaminen oli koettu kaikkein mieluisimmaksi keinoksi hoitaa työuupumusta. Fyysinen kuntoilu ja muut harrastukset, jotka mahdollisesti olivat uupumisen myötä jääneet taka-alalle, elämän pohtiminen ja elämän säännöllisen rytmin löytäminen oli koettu hyväksi lääkkeiksi.

“Suunnittelen lomille jotain arjesta irrottavaa. Yritän panostaa enemmän omaan elämäni.” (Erja)

“Jatkan syksyllä 1996 aloittamaani kuntoilua. Hoidan kotia. Nautin luonnosta ja lukemisesta. Ja nautin eniten siitä, että voin itse suunnitella päivärytmieni mieheni huomioiden.” (Anne)

Ainut tehokas irtautuminen ja hoito näytti olevan kuitenkin täydellinen irtautuminen nykyisestä työstä toiseen työpaikkaan, kokonaan toiselle alalle, eläkkeelle tai työttömäksi. Kaikista kuudestatoista piirretystä elämänviivasta kaksitoista informanttia oli siirtynyt uudelle uralle, vaihtanut työyhteisöä taikka jäänyt eläkkeelle tai työttömäksi. Kaksi oli vähentänyt omin toimin työn määrää tai tehnyt järjestelyjä työssään, mutta tavoittelivat kuitenkin uutta uraa uudessa työyhteisössä taikka pääsyä eläkkeelle ja vain kaksi oli tyytynyt työn järjestelyjen tai määrän muutoksiin nykyisissä tehtävissään. Väliaikainen loma, terapia, lääkitys tai hyvä sosiaalinen tukikaan ei aina riitä ongelmien ratkaisuksi muuttumiskyvyttömällä työpaikalla, jonka mahti tuntuu olevan ylitsepääsemätön yksilölle.

Tarvitaan totaalinen irtautuminen nykyisestä tilasta, mikä tuntui informanteista enemmän rangaistukselta kuin ratkaisulta ongelmaan; miksi minun täytyy luopua itselleni tärkeästä asiasta, johon olen panostanut? Työuupunut voi käydä esimerkiksi työpaikan järjestämässä terapiassa, mutta yleensä kuntoutuminen lähtee liikkeelle vasta irtisanoutumisesta ja työpaikan vaihdosta, jossa työpaikka voi kuitenkin olla apuna (niin sanottu outplacement, uudelleen työllistymiseen auttaminen) (Schaufeli et al. 1998: 145). Chernissin erään havainnon mukaan jopa neljä viidestä vaihtoi työuupumuksen jälkeen työpaikkaa (Schaufeli et al. 1998: 168). Ikävä kyllä monissa tapauksissa tämä oivallus totaalisen irtautumisen mahdollisuudesta tulee vasta lopullisen romahtamisen jälkeen, ellei ole jo turvaututtu jopa itsemurhaan.

“Olin selviytynyt loppuun palamisestani fyysisillä sairauksilla, entä jos uusi kerta romahduttaisikin minut psyykkisesti. Sitä riskiä en halunnut ottaa.”

Kerroin ajatukseni --johtajalle ja sanoin myös, että en halua tulla katkeraksi tai kynniseksi. Minun on lähdettävä pelastaakseni itseni. En voi tehdä työtäni huonommin kuin osaan ja tämä kiire tekee työni mahdottomaksi. Hän istui luonani kauan ja ymmärsi. Myöhemmin myös myönsi, että tekoni oli ollut ainoa todellinen vaihtoehto.” (Eira)

“En palannut vapaaltani ikinä takaisin. Irtisanouduin sen päätteeksi ja nyt työskentelen yrittäjänä --.” (Tea)

“Yksi elämäni onnellisimmista asioista on, että pääsin 51-vuotiaana työttömäksi, sen jälkeen olen silloin tällöin tuntenut itseni ihmiseksi, kun saa tehdä omia hommiaan sen verran kun viitsii ja jaksaa, eikä tarvitse kuunnella kenenkään horinoita. Olen mieluummin vaikka peruspäivärahalla (olen ja monta vuotta ollutkin) kuin sellaisessa ihmisarvoa alentavassa höykytyksessä, jota olen joutunut kokemaan.” (Maritta)

“Jäin eläkkeelle heinäkuun lopussa --. Pian huomasin, että työ oli merkinnyt minulle lähes kaikkea. Kun minulla nyt ei enää ollut jokapäiväistä työtä, työtä mikä antaisi minulle aseman yhteiskunnassa, olin onneton. Aloin vahvistaa itseni arvostamista ja hyväksymistä muuttuneissa oloissa. Onnistuin siinä.” (Antero)

“-- sanoin itseni irti, selitin, että tahdon tehdä jotain muuta, tunsin olevani leipääntynyt. Irtisanomiseni vaikutti omistajaan voimakkaasti. Hänen vaimonsa kuvasi tilannetta läheisen kuolemaan. Omistaja masentui ja lamaantui. Minä olin helpottunut, kun olin vihdoon uskaltanut repiä itseni irti. Iloa ei kestänyt kuin kolme viikkoa. Johtaja soitti, pyysi tapaamista ja puhui firman yhteistyökumppanin kanssa minut ympäri ja niin palasin takaisin ruotuun ...” “Järki sanoo, että ainut oikea ratkaisu olisi lopettaa koko työsuhte, mutta toisaalta tunnen itseni vanhaksi, olen koko ikäni ollut samassa työpaikassa, joten pois lähtö hirvittää.” (Kirsi)

“Mieleeni nousi yhä useammin ajatus ajaa autolla rekan alle. Se tuntui niin helpolta ratkaisulta. Siihen päättyisivät kaikki vaatimukset kotona ja töissä. Toinen vaihtoehto oli lähteä vain jatkamaan ajamista ja kadota jonnekin maailmaan. Katosihan niitä ihmisiä joka päivä. Lakkaisin olemasta minä ja minusta tulisi joku toinen.” “Vihdoin eräänä aamuna, kun tulin töihin olin melkein ajaa rekan alle. Olin melkein tehdä lopullisen ratkaisun. Minä säikähdin kauheasti. Minulla oli tunne, että olen ohuella jäällä, joka ritisi allani ja pettäisi koska tahansa. Minä putoaisin, vajoaisin johonkin sellaiseen, josta en tiennyt selviytyisinkö. Kun tulin töihin, joku sanoi hyvää huomenta käytävällä iloisesti hymyillen. Minä ehkä vastasin, mutta syöksyin paniikissa työhuoneeseeni, sillä en voinut pidätellä itkua, jolle ei tuntunut olevan loppua. Istuin lukitun oven takana ja tein paniikissa sen, mitä jollakin aivojeni osalla vielä ymmärsin. Soitin yksityiselle lääkäriasemalle ja varasin ajan tutulle lääkärille heti samalle päivälle. Etsin puhelinluettelosta yksityisen psykoterapiafirman numeron, soitin ja varasin ajan. Sitten lähdin töistä.” (Arja)

4. ”...JA MITEN SIITÄ VOI SELVITÄ”

Tässä luvussa käsitellään ensin kokemuksia työuupumuksesta selviytymisestä ja pohditaan selviytymisen mahdollisuuksia, arvioita elämän jatkumisesta kokemusten jälkeen ja tulevaisuudesta. Seuraavaksi elämänviivoista saatavaa informaatiota yhdistetään Hobfollin stressiteoreettiseen voimavarojen säilyttämisteoriaan ja voimavarojen menettämisen kierteen malliin viitekehyksenä kokonaisen työuupumuskokemuksen kuvaamiseksi.

4.1. ”Miten asiat sitten muuttuivat selviytymiseksi”

Pelkkä työuupumuksen oirekuvaus ei kerro ilmiön vakavuudesta, tärkeää on myös se, miten pitkäaikaisia vaikutuksia sillä on ja miten toipuminen on mahdollista. Onkin todettu, että toipuminen voi kestää vuosia ja kokonaisvaltainen oireyhtymä jää usein pitkäaikaiseksi (Kalimo ym. 1997: 13–14). Muun muassa Leiter (1991: 124) on lähestynyt selviytymisstrategioita ja -malleja siitä lähtökohdasta, että niiden avulla voidaan ennustaa minkä tyyppisiä selviytymismalleja käyttävät henkilöt ovat alun perin riskialttiimpia stressin ja työuupumuksen mahdollisia kokijoita. Empiiristen havaintojen mukaan ei-työuupuneet henkilöt käyttivät stressistä selviytyäkseen keinoina harrastuksia, lomaa ja työaikajärjestelyjä, kun taas työuupuneet reagoivat stressiin alkujaankin passivoitumalla ja lääkkeillä (Kalimo ym. 2000: 125; Jackson & Maslach 1982: 70–72). Tämä ei tunnu olevan riittävää, sillä kuten on huomattu edellisessä luvussa, selviytyminen on mahdollista. Mutta minkälaista tietoa on olemassa siitä kuinka ihmiset toipuvat työuupumuksesta kun sitä jo koetaan? Analysoitaessa aineistoa kokonaisuutena informanttien kirjoituksista työuupumuksesta selviytymisestä löydettiin kuusi erilaista tapaa puhua selviytymisestä ja selviytymisen mahdollisuuksista.

Taistelijat. Osa informanteista koki työuupumuksen taisteluksi jaksamisen puolesta. He eivät välttämättä etsineet ratkaisua mihinkään tiettyyn ongelmaan tai yrittäneet muuttaa esimerkiksi työolotekijöitä vaan uskoivat sitkeällä väsytystaktiikalla pahaa oloa vastaan

joskus pääsevänsä kokemuksen paremman puolelle ja aiheuttajien ja tekijöiden lannistuvan.

“Miksi en lähde pois miksi en hakeudu sairauslomalle miksi pinnistelen ehkä olen selviytyjä, ehkä en halua luovuttaa, vaikka taas maanantai-aamuna klo 8-9 istun yhteispalaverissa, jossa minut erittäin todennäköisesti haukutaan lyttyyn.” “En ole ollut koko työurani aikana kuin 3 päivää sairauslomalla kait minä jaksan edelleenkin.” (Hanna)

“Tässä on valtavasti kaikkea, joka voisi tuhota ihmisen, mutta minä ilmeisesti osaan käsitellä asioita,pohtia asioita, taistelijaaluonne,rohkea sanomaan totuuksia ja huomennakin aion olla rohkea palaverissä, mutta kyllä kuluttaa energiaa.” (Jaana)

“Kyllä olen mielestäni työuupumuksen kanssa kamppaileva.” (Kyllikki)

“Nyt yritän kestää työn aloittamisen hankaluuden.” (Erja)

“Tää sairaus on todella henkiinjäämis taistelu tästä on leikki kaukana.” (Mervi)

Luopujat. Eräille taas toimivin mahdollinen selviytymiskeino oli taistelusta luopuminen ennen mahdollista lopullista romahtamista. Luovuttaminen erosi kuitenkin aktiivisesta tavoitteellisesta irtiotosta juuri passiivisen luonteensa vuoksi. Luovuttiin jostakin itselle tärkeästä asiasta ja sen tilalle ei tavoiteltu mitään uutta.

“Enää odottelen vain noin kolmen vuoden päässä olevaa eläkkeelle pääsemistäni. Jos nyt ylipäätään olen edes hengissä enää silloin!” (Simo)

“Kun puolitoista vuotta sitten ehdotettiin putkeen hakeutumista, punnitsin halujani jatkaa luovuttamisen tuomaa helpotusta vastaan. Päätin jättää johdon kanssa sanailun ja hedelmättömien raporttien laatimisen niille, jotka siitä pitävät tai jotka eivät vielä ole oivaltaneet työn perimmäistä määritelmää: työ on sarja nälän aiheuttamia pakkoliikkeitä.” (Ilkka)

“Selviytymiskeinoni oli; pyysin että minulle annetaan ensi keväänä lopputili tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Yrityksessä on tulossa henkilökunnan vähennys.” (Leena)

“Olen tällä hetkellä todella umpikujassa, eikä muuta ratkaisua liene, kuin irtisanoutuminen 12vuoden palvelun jälkeen” (Salla)

Toipumisesta epävarmat. Irtiottoa heikoin tai lyhytkestoisin tuloksin yrittäneet informantit eivät jaksaneet enää uskoa voimiinsa yrittää uudestaan tai epäilivät uudestaan yrittämisen tuloksia.

“Selviytyminen: Ihmisenä olen kasvanut, mutta tulevaisuus on iso?” (Seppo)

“Tulenko koskaan terveeksi? Siihen nyt vaikea antaa vastausta.” (Elina)

“Koko työurani on ollut aikalailla takkuraista enkä voi edelleenkään sanoa olevani toipunut uupumuksestani.” (Eerika)

“Siitä toipumiseen meni n.2 vuotta,joten tiedän ettei tässä vielääkään olla kovin vahvoja.” (Enni)

“enpä tiedä, voiko tähän muuta lisätä, paitsi että työuupumista vastaan joudun taistelemaan vieläkin. Vanhat kokemukset nousevat helposti pintaan.” (Jonna)

“Nyt voimani ovat palautuneet sen verran että jaksan jokapäiväistä elämää.” (Sonja)

“Jos olisi nuori, voisi toivoa toipuvansa vielä ennalleen, mutta tässä iässä tuskin.” (Mari)

“Niinpä sanoin jotenkin tähän tapaan: Toivon, ettei kenenkään muun tarvitsisi minun laillani kuluttaa itseään loppuun. Onneksi nykyään on monenlaista apua tarjolla ja paljon voidaan korjatakin, mutta joskus vauriot ovat niin pahoja, ettei niitä voi täysin korjata. En tiennyt vielä silloin, että niin sanoessani puhuin oikeastaan itsestäni.” (Annikki)

Yrittäjät. Informantit, jotka eivät vielä kokeneet olevansa paremman puolella uupumuskokemuksessaan, mutta uskoivat tulevaisuuden mahdollisuuksiin ja että pohjalta on suunta ylöspäin, olivat yrittäjiä. Heillä oli visio paremmasta ja tavoitteita saavutettavana.

“Nyt on menossa viides viikko kotona. Joskus häämöttää jo halukin tehdä taas töitä. Mieheni hillitsee ajatukseni juoksua ja sanoo, että senkin aika tulee vielä.” (Päivi)

“Lomaviikolla olen ulkoillut paljon ja visioinut omaa työttömän tulevaisuutta mahdollisimman positiivisesti. Uskon selviytyväni ja haluan aloittaa uudelleen painon hallinnan, joka on hieman päässyt lipsumaan.” (Matti)

“Haluaisin kuitenkin joskus tietää mistä tämä henkilökohtainen syrjiminen johtuu. Ehkä saan sen selville sitten kun olen saanut uuden työpaikan, sanonut itseni irti ja keskustellut omistajan kanssa aiheesta tai sitten en.” (Esko)

“Nyt osatyök.eläkkeellä ja kurkistelen mitä voisin tehdä jäljellä olevalla minälläni. Nyt nautin jokaisesta päivästä ja olen alkanut taas löytää itsestäni ideoita aika kuluu kuin siivillä. On kuitenkin tyhmää vaan nauttia ja maksattaa saa muilla siis nyt talkoisiin tarvitaan kuuluisia 'pomoja' ja yhteishenkeä, että rupuloidenkin elämä toteutuu inhimillisesti. Ennen olin valmis kaikkeen mutta nämä 'Ollin oppivuodet' ovat opettaneet rajoja rajusti ja vaadin, että minua on kuultava.” (Inkeri)

Selviytyjät. Nämä informantit olivat irtioton myötä saaneet jotain uutta voimaa elämäänsä, uusia motivaattoreita, arvoja tai muuta. He uskoivat selkeästi ohittaneensa työuupumuksen täyttäneen elämänvaiheen ja saavuttaneensa uuden vaiheen elämässään.

*“Tällaisin mieltein tänään, työuupumuksen koen kääntyneen voitokseni.”
(Susanne)*

“Tämä kaikki kesti minun kohdallani melkein kaksi vuotta, ennen kuin selvisi mikä on elämäni tarkoitus. ei suinkaan raskas työ.” (Leila)

“En koe hoitaneeni loppua kovin tyylikkäästi, mutta olen nyt päässyt yli koko sotkusta.” (Ilona)

“Nyt uupuminen on muuttumassa ja jo muuttunut vahvuudeksi. Olen ylpeä itsestäni ja selviytymisestäni. Uupumisen kautta löytyneestä rohkeudesta heittäytyä uuteen, muuttaa suuntaa ja jättää vanha.” (Tea)

“ERÄS KERTOMUS LOPPUUNPALAMISESTA JA MITEN SIITÄ VOI SELVITÄ” (Eira)

Pelastuneet. Eräät informantit pitivät selviytymistään tai selviytymisen mahdollisuutta pelastumisen kaltaisena tapahtumana, jonka alkuunpanija on jokin ulkopuolinen taho.

“Joskus kun ystävät soittelivat ja pyysivät mukaan jonnekin tuulettumaan sain itseni ylös. Joskun olen miettinyt kuinka viime hetkellä aina soitto tuli. Eikä soittoja monestikaan ymmärtänyt mistä minut pelasti.” (Annukka)

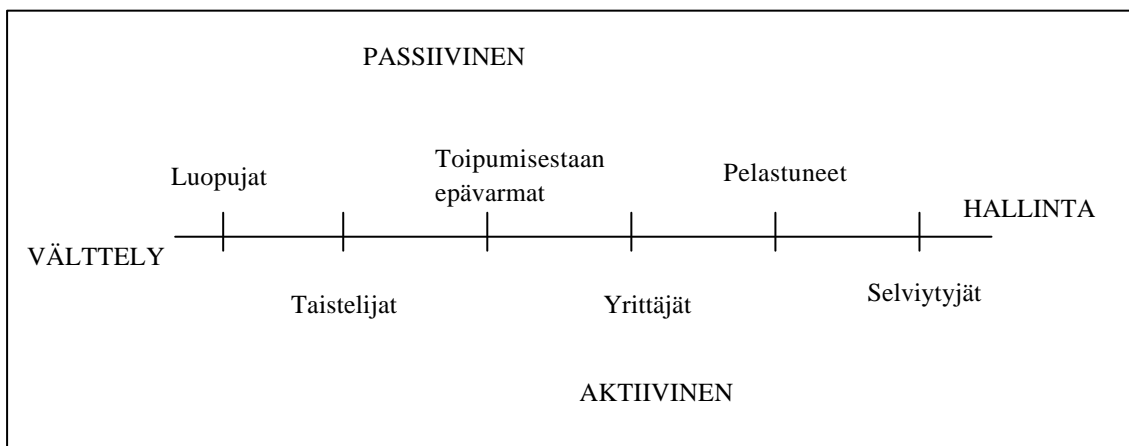
“Mietin tässä ,miten selvisin kaikesta tuosta.Kävin paljon uimassa, lenkkeilin jonkun verran ja aina oli joku kurssi menossa,sairaslomalla olen kyllä tämän tästä vieläkin, luojan kiitos lääkärikunta tajuaa työelämän muutokset, se on kyllä työläisten onni,ja pelastus.” (Jaana)

“Lapsena ajattelin, että minusta tulee isona maalaistalon emäntä tai karjakko, maalaistalon lapsi kun olin. Se ajatus oli jotenkin taustalla koko toimistotyövuodet ja pelasti minut sitten.” (Ritva)

Nämä kuusi aineistosta noussutta selviytymisstrategiaa näyttävät seuraavan stressiin reagointimallien dikotomista jaottelua hallinta- ja välttelykeinoihin (control vs. avoidance) ja sijoittuvan näiden pääteipisteiden välimaastoon (ks. luku 3.2.2). Jotkin ihmiset suojautuvat stressiltä ja uupumiselta muuttamalla arvostuksiaan (vrt. kyynistyminen). Esimerkiksi työn menettämisen pelko synnyttää tarpeen suojautua ja muuttaa työkeskeistä asennetta siihen suuntaan, että työ ei merkitsekään mitään ja täten vältetään mahdollinen epäonnistumisen tunne. (Hobfoll 1989: 519). Toisaalla ovat

stressin hallintakeinot, jotka pyrkivät ongelman ratkaisuun. Havaittavissa oli myös erot aktiivisten ja passiivisten toimien välillä (vrt. Pines et al. 1981: 157).

Aineistosta oli nähtävissä ongelman ymmärtämisen ja ratkaisun välttelyä sekä aktiivisia ongelman ratkaisua tavoittelevia selviytymisstrategioita. Taistelijat eivät halunneet ottaa ratkaisevaa askelta ratkaistakseen ongelman, vaan yrittivät kestää elämän vaikeudet kun taas Luopujat eivät yrittäneet edes nähdä ongelmaa ja jättivät koko asian oman onnensa nojaan. Toipumisestaan epävarmat informantit olivat mahdollisesti kokeilleet joitakin irtiotto- ja hoitokeinoja, mutteivät saavuttaneet pidempikestoisia tuloksia. Yrittäjät olivat jo nähneet ja ymmärtäneet ongelman ja aktiivisesti etsivätkin siihen ratkaisua. Pelastuneet eivät sinänsä vältelleet eivätkä pyrkineet hallitsemaan tilannetta, vaan toivoivat jonkin ulkopuolisen hallitsevan heidän tilanteensa. Ainoat toteutuneet selviytymiset, Selviytyjät, olivat käyttäneet hallintaan pyrkiviä keinoja, täydellisiä irtautumisia aikaisemmasta työstä, urasta tai työympäristöstä ja pyrkineet selvittämään tapahtumat itselleen (vrt. luku 3.2.4.).



Kuvio 4. Selviytymistaktiikat ja hallinta- ja välttelystrategiat.

Kuviossa neljä korostuu ero välittömän käyttäytymisen ja selviytymistaktiikoiden (coping behaviour) ja pitkäaikaisen selviytymisstrategian (coping style) välillä (Newton 1989: 457). Lyhyellä aikavälillä myös välttelytaktiikat voivat olla tyydyttäviä toimia matkalla rohkeampaan irtiottoon ja ennen mahdollista lopullista irtiottoa. Kuvioista

voidaan tulkita, että janalla on mahdollista liikkua taktiikasta toiseen toteuttaen jompaakumpaa strategiaa – välttelyä tai hallintaa – minkä yksilö kokee tilanteeseensa parhaiten sopivan. Mutta kuten aineistosta oli havaittavissa, pitkällä aikavälillä stressin ja työuupumuksen hallintakeinot toimivat kuitenkin parhaiten.

Hallintastrategiat vievät huomattavasti enemmän aikaa toteutuakseen ja onnistuakseen erityisesti moninaisessa ja yksilön ulkopuolelta säädellyssä työympäristössä, mutta ovat kuitenkin tehokkaampia niin jo uupuneiden keskuudessa kuten ei-uupuneidenkin. Välttelytaktiikoiden toiminnasta ei ole paljoa myönteistä näyttöä. Ei-uupuneen henkilön välttelytaktiikan on nähty johtavan suuremmalla todennäköisyydellä työuupumukseen kuin hallintataktiikkaa käyttävät. Hallintakeinojen ohella käytettyinä ne olivat hyödyksi yksilölle lyhyellä aikavälillä vaikeasti vaikutettavassa ympäristössä tai ainakin neutraaleja etenkin kun jo ollaan stressaantuneita. Eivätkä ne aina välittömästi lisänneet uupumista. (Koeske, Kirk & Koeske 1993: 331–334.) Monien erilaisten toimintojen käyttö, esimerkiksi taistelemisesta yrittäjyyteen ja lopulta selviytymiseen, tilanteesta ja työuupumuksen kehitysvaiheesta riippuen, mahdollistaa parhaan tuloksen – selviytymisen, kunhan lopullisena tavoitteena ja taktiikkana on ongelman hallinta. Tätä jakoa kahteen strategiaan, hallintaan ja välttelyyn, voidaan soveltaa myös työuupumuksesta selviytymisen prosessiin, eikä ainoastaan reagointitapana koettuun stressitilaan persoonallisuuden ominaisuutena.

4.2. ”Ihmisenä olen kasvanut, mutta tulevaisuus on iso”

Kirjoitusten, omaelämäkerrallisten kertomusten, lähestyessä loppuaan informantit olivat muistelleet ja pohtineet kokemuksiaan ja ikään kuin katselleet menneitä tapahtumia uudesta näkökulmasta kuin varsinaisten kokemusten hetkellä. Tarinan lopetuksena informantit olivat siis arvioineet tapahtumia ja pohtineet tulevaisuuttaan kokemustensa valossa.

Lähtökohtaisena ajatuksena informanteilla oli, että muiden ei haluta joutuvan kamppailemaan näin kovan kokemuksen kanssa kuin he itse olivat kokeneet. Samoin

ennaltaehkäisy koettiin tärkeäksi. Informanttien omista kokemuksista ja kertomuksista olisi hyötyä muille. Informantit kokivat, että he itse olisivat tarvinneet vertaistukea muilta työuupumusta kokeneilta. Nyt heillä itsellään on mahdollisuus toimia esimerkkeinä muille. Aiheesta tulisi kuitenkin puhua enemmän julkisuudessa tietoisuuden lisäämiseksi, jotta heidän viestinsä menisi perille ja ongelmiin kyettäisiin puuttumaan ajoissa ja hoitamaan ne asiantuntevasti.

”Olen hyvin avoimesti kertonut ystäväilleni, että olen vakavasti masentunut ja että olen joutunut uupumuksen takia sairauslomalle. Suhtautuminen on ollut hyvin positiivista. Jotkut ovat ottaneet varoituksesta vaarin, hellittäneet tahtia.” (Elina)

”Syy, miksi halusin kertoa uupumuksestani on se, että mielestäni siitä pitää alkaa puhua enemmän. Kun olet aivan lopussa, syvällä, pohjassa, et jaksa etkä pysty puhumaan siitä. Kaikki energiasi, se olematon, kuluu päivästä, tunnista, hetkestä toiseen selviämiseen. Minuuttikin on sinulle pitkä, äärettömän pitkä aika.” (Annikki)

Kaikista irtiotosta huolimatta informanteilla oli halu yhä tehdä työtä työuupumuksenkin jälkeen, jos vain kelpaisi yhä työmarkkinoille tai työelämässä tehtäisiin toimenpiteitä jaksamisen eteen. Toisaalta oli toive elää normaalia elämää esimerkiksi eläkepäivillä, jotka eivät olisi täytyneet surulla menetetyistä työkyvystä ja huonoista tuloista kaikkien järjestelyjen jälkeen. Näinkin suuren elämäntapahtuman edessä arvojen ja asenteiden pohtiminen on täysin luonnollista. Informanteilla oli halu ymmärtää paremmin tapahtuneita ja itseään tapahtumien viemänä ja toteuttaa parempaa tulevaisuutta. Vaikka pohdinnan tulokset olisivat olleet negatiiviset, katkerat, surulliset tai masentuneet, on edistystä tapahtunut oivaltamisen ja ongelman ratkaisun suuntaan. Syyt olivat mahdollisesti selvinneet informanteille ja kokemukset olivat avartaneet elämäntapahtumasta ja luoneet uskoa mahdollisuuksiin, tutustuttaneet uudestaan omaan itseensä ja mahdollisesti jopa vahvistaneet heitä ihmisinä.

”Kokemukseni johti minut ennen kaikkea tutustumaan itseeni ja näin jälkikäteen arvioiden sen on ollut tarkoituskin tapahtua, muutoin en olisi kehittynyt sellaiseksi(kaan) kuin nyt olen. Kehitys jatkuu, koska annan sille mahdollisuuden. Kaiken karmeuden ohella loppuun palamiseni siis teki minusta vahvemman ja suvaitsevaisemman ihmisen ja opetti tuntemaan itseni. Kun osaan rakastaa (vaikkakin vajavaista) itseäni, osaan rakastaa myös muita.” (Eira)

”Edelleenkin koen, etten ole täysin työkyntoinen, mutta voisin sopia tiettyyn työhön kunhan aikataulut olisivat kohtuulliset.” (Outi)

”Eli unelmat eivät ole kuolleet. Uusi hyvä toimintaympäristö, pieni työyhteisö ja työtä tukeva johtajuus, niitä toivon. -- Tällaisin mieltein tänään, työuupumuksen koen kääntyneen voitokseni. Mitä kaikkea olenkaan oppinut, sitä tulen ammentamaan tulevaisuudessa kaikissa eri rooleissa jota elämäni kuuluu. Eli elämässä on oltava muutakin kuin työtä! Ja ilon lähteille on hakeuduttava, sen aion toteuttaa esim. hakeutumalla latinotanssin pariin.”
(Susanne)

”Luulin kuolevani pian, mutta niin ei käynyt. Toisaalta sen ansiosta pääsin eläkkeelle. Olin työelämässä 40 vuotta, nyt eläkkeellä jo 30 v. Kaikki on suhteellista. Kaikissa kohtaloissa on hyvää ja huonoa.” (Terho)

”Olen saanut uusia näkökulmia moniin esittämiini ongelmiin. Monesti ratkaisun tajuaa itse, terapeutti vaan ikäänkuin ohjaa uuteen suuntaan. Viimeisin konkreettinen saavutus on se että lopetin tupakoinnin, ja lakko on jo kestänytkin ensimmäisen kuukauden. Tosin tiedän kiusallisen hyvin että tämä on vasta ensi askel, mutta jostain se on aloitettava. Tällainen on minun tarinani, tällä hetkellä en vielä osaa sanoa milloin on aika yrittää työhönpaluuta. Olin kuukausi sitten paremmassa kunnossa kuin pitkään aikaan. Työelämään paluu ja mahdollinen atk-koulutuksen hankkiminen olivat paljon mielessä. Tulevaisuus alkoi tuntua paremmalta kuin aikoihin.”
(Toni)

Edellisissä luvuissa esitetyt työuupumuksen osa-alueet käsittelevät syitä, seurauksia ja muita vaiheita irrallisina paloina, eivät osana kokonaisuutta, jollainen työuupumusilmiö todellisena kokemuksena on. Seuraavaksi hahmotellaan vaiheita ja aikaisemmin mahdolliseksi nähtyä selviytymistä kokonaisvaltaisesta yksilöllisestä ja kokemuksellisesta näkökulmasta.

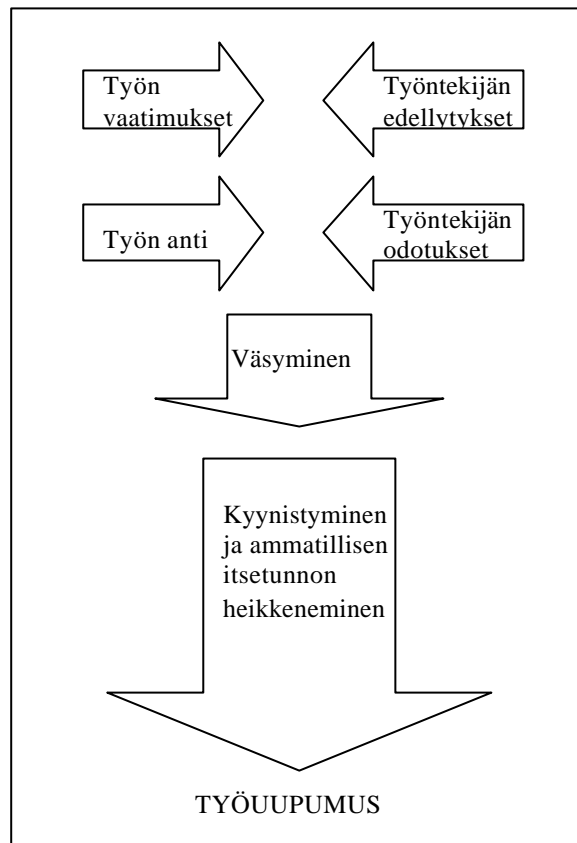
4.3. ”Vihdoinkin minut nähtiin ja kuultiin aivan kokonaisuudessaan”

Maslach, Schaufeli ja Leiter (2001: 416) ehdottavat, että syitä, aiheuttajia ja tekijöitä ei tulisi erotella toisistaan liian jyrkästi, vaan ajatella kokonaisuutena työntekijää suhteessa työhönsä ja työhön sitoutumista työuupumuksen parempana puoliskona. Myös Jari Hakanen pohtii, miksei samalla voi kokea sekä työhyvinvointia että työn kuormittumista. Onhan hyvinvointi muutakin kuin ongelmien ja oireiden puuttumista. Kuten elämänviivoistakin on havaittavissa, raskaskin työ voi olla mieleistä, kunhan jostakin suunnasta saa palautetta ja arvostusta. Tavoitteena olisikin positiivisen psykologian kannalta tavoitella työhön sitoutumista ja keskittyä asioiden ja ilmiöiden parempaan puoleen ongelmien sijaan. (Hakanen 2004: 27–28.) On tarvetta työuupumusmallille, jossa selviytyminen on huomioitu osana kokonaisuutta.

Sekavuutta ja hajanaisuutta työuupumusilmiöön luo teorioiden nuori historia ja ilmiön laajuus. Työuupumuksen vaihteittaisesta kehittymisestä on useita ristiriitaisia käsityksiä, eikä eri teorioita ole voitu todistaa pitkäaikaistutkimusten vähyydestä johtuen. Joten jäljellä on enemmän hypoteeseja kuin testattuja tuloksia kuten yleisessä stressitutkimuksessakin (Maslach et al. 2001: 404; Hobfoll 1989: 521). Kirjallisuudesta on löydettävissä useita määritelmiä työuupumuksesta ja ne vaihtelevat laajuuden, tarkkuuden ja ulottuvuuksiensa määrän mukaan. Schaufeli ja Enzmann ovat koonneet oman määritelmänsä työuupumusilmiölle, kehittymiselle ja oireille keräämällä työuupumustutkimuksen historiasta yleisimmin esiintyvät piirteet ja uskomukset eri empiirisistä havainnoista (1998: 33, 36). Keskeistä ja yhteistä eri tutkimuksissa on oletukset työuupumuksen synnystä, olemuksesta ja oireista (Schaufeli et al. 1998: 21–24, 33, 35–36.): Työuupumus syntyy odotusten ja todellisuuden ristiriidasta, kehittyä ajan myötä mahdollisesti tiedostamattomasti. Yksilön reaktiot kehittyvään tilaan vaikuttavat kehitykseen. Työuupumus ilmenee työssä, näkyy epärealistisina odotuksina ja muutoksina yksilössä. Oireina ilmenee muutoksia tunteissa, ajatuksissa, fyysisessä terveydessä, käyttäytymisessä ja motivaatiossa. Kaikki nämä tekijät on esitetty luvusta kolme löytyvästä empiirisestä aineistosta. Miten näistä eri tekijöistä, yksittäisistä kokemuksista, muodostuu kokonaisuus?

4.3.1. Viitekehys tulkinnalle

Seuraavassa kuviossa on eniten empiiristä vahvistusta saanut ja useissa tutkimuksissa viitekehysinä käytetty Leiterin ja Maslachin esittelemä vaihteittainen malli työuupumuksesta (Schaufeli et al. 1998: 31, 71;). Tämän mallin mukaan työuupumus alkaa kehittyä, kun ristiriitaa yksilöllisten edellytysten ja epäsuotuisien työolojen välillä ei saada ratkaistuksi ja lopulta ristiriita ei pysy enää hallinnassa (Ahola ym. 2004: 162; Schaufeli et al. 1998: 134).



Kuvio 5. Leiterin & Maslachin näkemys työuupumuksesta vaiheittain (Leiter & Maslach 1988: 306; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001: 403, 405).

Väsyminen ratkaisemattomaan ristiriitatilanteeseen kasaantuu vähitellen pitkän ajan kuluessa uupumisasteiseksi väsymykseksi kun lepo jää jatkuvasti kesken eivätkä voimavarat täyty pidemmälläkään lomalla. Kokemus kykenemättömyydestä vastata työn vaatimuksiin väsyneenä synnyttää tarpeen suojautua ja kyyninen asenne toimii selviytymisenä kun muita keinoja ei enää koeta olevan. Työntekijä rakentaa itselleen torjuvan ja kylmän asenteen työtään kohtaan. Samalla tämä suojautuva asenne on uutta ennen työkeskeiselle ihmiselle ja huomattavaa, että ei enää suoriudu työstään niin hyvin kuin ennen ja että rooli työntekijänä on muuttunut, työntekijän ammatillinen itsetunto heikkenee. (Leiter et al. 1988: 306; Maslach et al. 2001: 403, 405.)

Aineistosta oli tulkittavissa niin uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä kuin ammatillisen itsetunnon heikkenemistäkin. Väsymykseen informantit viittasivat uupumisena, väsymisenä tai muulla hyvin yksiselkoisella ja selkeästi uupumusasteiseen väsymykseen viittaavalla käsitteellä. Uupumusasteinen väsymys sijoittui kokemusten kuvailuissa ensimmäisten oireiden joukkoon. Kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon ilmeneminen taas sijoittuivat uupumusasteisen väsymyksen jälkeen, mutta näihin oireisiin viitattiin huomattavasti harvemmin kuin pelkkään uupumusasteiseen väsymykseen. Kuten edellä luvussa 3.1. todettiin, useimmat informantit ilmoittavat kokevansa vain väsymystä työuupumuksen henkisenä oireena ja erinäiset muut henkiset oireet liitetään helposti väsymykseen.

”tuli valtava väsymys, joka ei mennyt nukkumallakaan pois vaikka minä nukuin kaikki vapaapäiväni ja ylimääräiset vapaat.” (Leila)

”Ei minulla ollut mitenkään paljon töitä verrattuna tilanteeseen, jolloin joko opetustunteja oli ollut paljon tai tein työn ohessa lisensiaatintyötäni. Olin kuitenkin jatkuvasti niin väsynyt, että kaikki taukoajat makailin sohvalta viltin alla tai korkeintaan lueskelin naistenlehtiä. Olin lopettanut aiemmin niin rakkaat harrastuksena Kirjojen sijasta luin muka rentoutuakseni siis naistenlehtiä, vaikka niiden tyhjänpäiväisyys oikeastaan vain väsytti. Lisäksi sain siitäkin stressin, että lehtiä lojuin joka paikassa lukemattomina. Lojuin viltin alla tekemättä mitään, että jaksaisin tehdä edes työni, kun siitä kuitenkin oli pakko suoriutua. Oikeastaan olen kuitenkin enemmän sellainen ihminen, joka rentoutuu puuhaamalla kaikenlaista. Liikuntaharrastuskin oli jäänyt vähiin.” (Henna)

”Prosessi jatkui siten, että minä tulin hoitamaan tehtäviäni. Suheet muutamiin koteihin olivat vähän arat, mutta ne kehittyivät koko ajan. Valituksia ei kuulunut, rakentavaa keskustelua kyllä. Suhteeni esimieheeni-muodostui viralliseksi. Ehkä halveksin häntä, jopa vihasin, Hän ei merkinnyt minulle enää mitään ihmisenä. Jopa säälin häntä. Omassa itsessäni havaitsin pientä muutosta muutenkin. Olin ollut tähän saakka kaikessa henkeen ja vereen oman koulun ja kunnan edun valvoja. Myös pidin tärkeänä koulumme ajanmukaisuutta sekä kasvatuksellisessa että taloudellisessa mielessä. Tämä oli osa minun persoonaani. Aloin suhtautua jossain määrin ulkokohtaisemmin asioihin.” (Antero)

”V. 2003 olin jälleen kovasti kouluttautumassa ajatuksella, että nyt alan hankkimaan opintoviikkoja tähtäimenä maisterintutkinto. Koin, että minulla on vakavia osaamispuutteita, joita pyrin korjaamaan, jospa sitten jaksaisin paremmin -- Kävikin päinvastoin, tunsin ettei uuden oppimista tapahdu! En pystynyt palauttamaan mieleen lukemiani asioita, tehtäväni tulivat rimaa hipoen hyväksyttynä ja yksi hylättykin! Olin aivan tyrmistynyt, mitä nyt on tapahtumassa? Kaiken taustalla tunnistin voimakkaan muutostarpeen, näin ei voi jatkua, tämä työpaikka ei tunnu enää hyvältä. Halusin pelastautua ja siksi kahmin koulutuksia, halusin parantaa kilpailukykyäni työmarkkinoilla.” (Susanne)

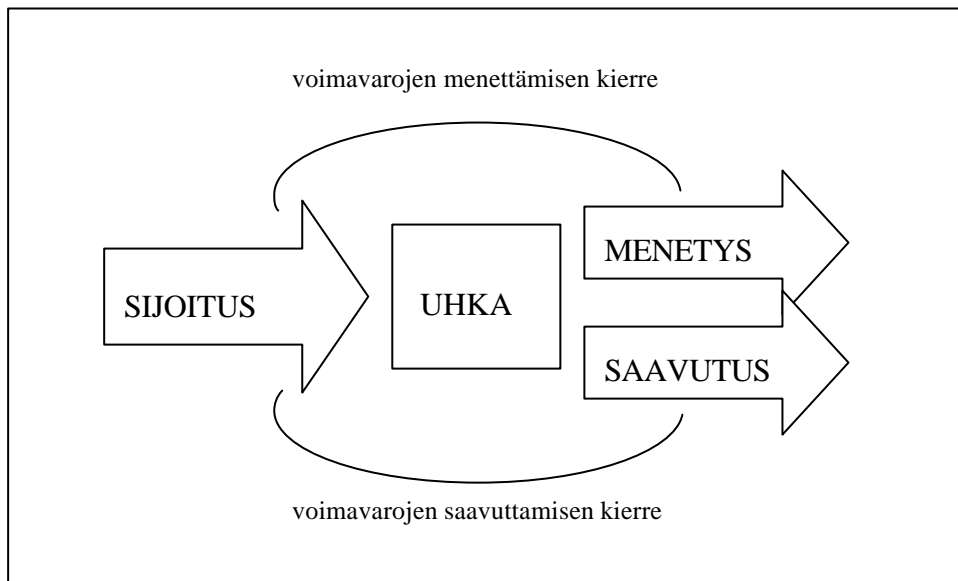
Kyynistymisen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisen ilmeneminen vaiheittain oli epäselvää, joissakin tapauksissa ne esiintyivät samanaikaisesti tai toinen edelsi toista ja tosin päin tai niitä ei kuvattu kokemuksena lainkaan. Nämä havainnot vahvistivat Leiterin ja Maslachin käsityksiä työuupumuksen kliinisistä vaiheista; ensin esiintyy uupumisasteista väsymystä ja sen jälkeen kehittyvät kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen toisistaan erillisinä. Tämä käsitys kuitenkin jätti todelliset yksilölliset kokemukset huomiotta.

Edellä kuvattu Leiterin ja Maslachin malli työuupumuksesta on lähestynyt ilmiötä organisaation ja yksilön vuorovaikutuksesta. Esimerkiksi Stevan Hobfollin malli työuupumuksesta painottaa erityisesti yksilönäkökulmaa ja yksilön kokemuksia (Schaufeli et al. 1998: 102–135) ja samalla mahdollistaa selviytymisen kierron (feedback loop) eikä jää päätepisteensä uupumustilaan. Muutamissa muissakin työuupumusta hahmottavissa malleissa on kuvattu jonkin tasoisia kiertoja (ks. Schaufeli et al. 1998: 102–139), mutta harvoin niitä huomioidaan selviytymisen mahdollisuuksina. Tällöin syntyy ajatus, että uupumisen jälkeen ei olisi mitään. Näitä kiertoja tulisi tarkastella osana työuupumusprosessia (Lee et al. 1993: 393–394), sillä kuten on havaittu aiemmissa luvuissa, työuupumuksesta uskotaan kyettävän selviytymään ja tulevaisuuteen halutaan uskoa – tavoitteena positiivinen kokemus.

Muun muassa Jari Hakasen mukaan Hobfollin yleinen stressiteoreettinen voimavarojen säilyttämisteoria ja voimavarojen menettämisen tai saavuttamisen kierre kuvaavat muita, kovin kliinisestä näkökulmasta kuvattuja työuupumuksen vaihemalleja, paremmin työuupumuksen yksilöllisiä kokemuksia ja kehitystä (Hakanen 2004: 218; Lee et al. 1996: 128–130). Tosin Hobfollin mallin soveltuvuutta ei ole testattu kovinkaan paljon vielä (Schaufeli et al. 1998: 108).

Stressiteoreettisessa voimavarojen säilyttämisteoriassa lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmiset pyrkivät saavuttamaan ja säilyttämään merkityksellisiä ja itselleen arvokkaita ja tärkeitä voimavaroja ja samalla pyrkivät välttämään näiden voimavarojen menetystä pitkällä tähtäimellä. Voimavaroja ovat esimerkiksi esineelliset kohteet (koti), asiantilat (työllisyys), yksilölliset ominaisuudet (arvostettuna pidetty) ja energiat (jaksaminen).

Ympäristötekijät uhkaavat usein näitä resursseja. Stressi ja lopulta mahdollinen työuupumus kehittyvät ajan myötä kun voimavaroihin kohdistuu menettämisen uhka (esimerkiksi työpaikan epävarmuus), voimavarat menetetään (esimerkiksi työpaikka) tai sijoitettujen voimavarojen tilalle ei saada odotettua vastinetta (esimerkiksi arvostusta hyvin tehdystä työstä). (Hobfoll 1989: 516–517.)



Kuvio 6. Hobfollin yleinen stressiteoreettinen voimavarojen säilyttämisteoria ja voimavarojen menettämisen ja saavuttamisen kierre (Hakanen 2004: 170–171, Hobfoll 1989).

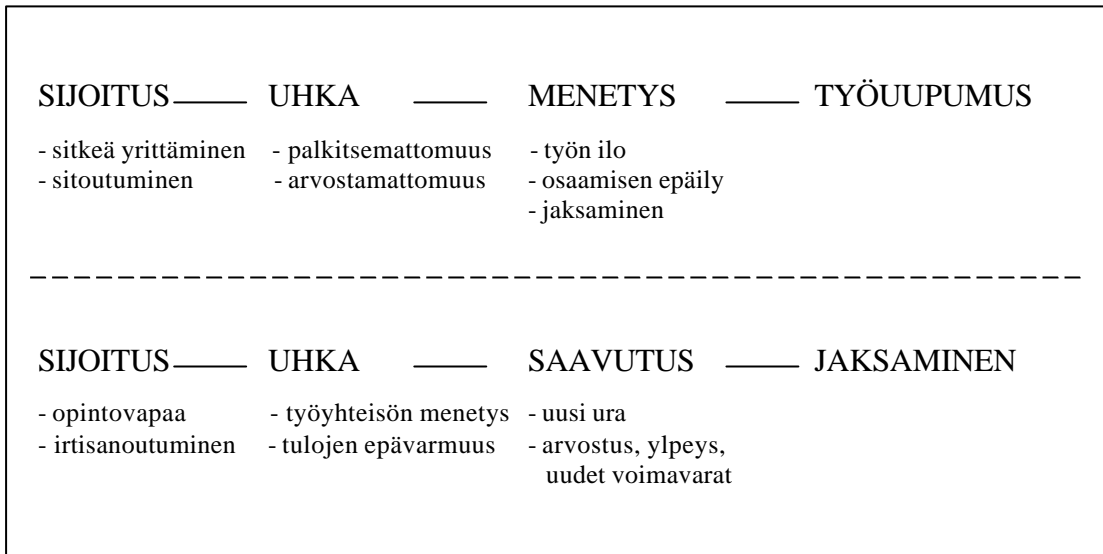
Voimavarojen menettämisellä on suurempi vaikutus kuin niiden saavuttamisella. Menetysten merkitys on suuri, koska nämä resurssit ovat yksilölle välineellisesti arvokkaita ja samalla luovat merkityksen omakuvasta. Menetyksillä on erityisen suuri merkitys myös stressin kehittymisessä. Uhan kokemuksesta, voimavarojen menettämisestä ja odotettujen voimavarojen saamatta jäämisestä syntyy jatkossa tunne, ettei enää ole riittävästi resursseja uusien mahdollisten menetysten tuomien rasitteiden käsittelemiseen. (Hobfoll 1989: 516–519.)

Voimavarojen saavuttaminen ja menettämistä suojautuminen edellyttävät voimavarojen sijoittamista käyttöön, joka itsessäänkin kuluttaa voimavaroja. Stressiä kohdatessaan yksilö pyrkii vähentämään resurssien käyttöä ja vähentää mahdollista voimavarojen häviämisen todennäköisyyttä ja tietenkin samalla saavuttamisen mahdollisuuksia. Täten ne, joilla on vähän voimavaroja, ovat alttiimpia voimavarojen menetyksille, saavuttavat heikommin uusia voimavaroja ja sijoittavat varovaisemmin voimavarojaan uusien saamiseksi. Tällöin harvojenkin voimavarojen sijoitusten riskisyys kasvaa ja irtiottojen onnistuminen heikkenee. Tästä seuraa mahdollinen voimavarojen menettämisen kierre ja päinvastaisessa tilanteessa voimavarojen saavuttamisen kierre. (Hobfoll 1989: 516–519.)

Hobfollin mukaan uutta tietoa stressistä ja täten työuupumuksestakin tavoitetaan, kun tutkitaan kognitiivisia ja käyttäytymisellisiä strategioita voimavarojen säilyttämiseksi, tavoittamiseksi tai menettämisen ehkäisemiseksi (1989: 519).

4.3.2. Työuupumuskokemukset kokonaisuutena

Sijoitukset, uhat ja menetykset olivat yhteisiä tekijöitä kaikille informanteille, mutta yksilöllisiksi kokemukset tekivät edellisten tekijöiden sisällöt, painotukset ja merkitykset. Seuraavassa on esimerkki-informanttina olevan Tean kokemukset Hobfollin mallin mukaan esitettynä kuviona ja kaikkien kuudentoista selviytyneen kokemuksia Hobfollin mallin mukaan esitettynä aineisto-ottein.



Kuvio 7. Tean kokemukset Hobfollin mallin avulla esitettynä.

Informantit olivat sijoittaneet työhönsä voimavaroinaan muun muassa energiaansa: ahkeruuttaan, innostusta ja sitoutumisensa. Vapaa-aikansa kustannuksella he olivat tavoitelleet nousua uralla, kehittäneet taitojaan ja sijoittaneet työhönsä nämä taitonsa ja tavoitelleet toimivaa ja tiivistä työyhteisöä. Useat heistä olivat työkeskeisen asenteen myötä uhranneet omien sanojensa mukaan koko elämänsä työhön.

”Ylitöiden tekeminen ei ollut mitenkään tavatonta, pikemminkin päinvastoin. Ja kun ne oikein tavaksi repesivät, kotiväki muistutti olemassaolostaan lähettämällä työpaikalle kirjeen. Sekös samanhenkisiä työtovereita ilahdutti.” (Ilkka)

”Olen ollut saman yrityksen palveluksessa 25 vuotta; erittäin vähän sairaslomia, tunnollinen, kiltti, opetellut uutta mahdollisuuksien mukaan ja aina on ollut paljon työtä.” (Leena)

”Opetusaikani on nykyisin mielessäni kuin musta aukko tai elämänvaihe, joka on vain kadonnut jonnekin elämästäni. Ikää karttui tuonakin aikana, mutta en elänyt, en ollut olemassa.” (Henna)

”Työ on kuitenkin ihmiselämässä niin tärkeä asia, että jos koko ikänsä joutuu tekemään joko vastenmielistä työtä tai vastenmielisessä paikassa, siitä kärsii koko elämä.” (Eira)

”Olen aina pitänyt itseäni aikaansaavana, hyvänä, luotettavana ja tarkkana työntekijänä.” (Sinikka)

”Olin ahne onnistumiselle ja näyttämislle. Halusin tunnustusta, halusin näyttää.” (Tea)

Näiden sijoitettujen voimavarojen uhkana he näkivät näin jälkikäteen kokemuksiinsa pohtineina energian palautumattomuuden voimavarana tai asiantilojen, esineellisten asioiden ja persoonallisten ominaisuuksien menettämisen. Kireistä talousarvioista johtuva resurssien niukkuus ja niiden palautumattomuus, vastustetut muutokset työssä, tavoiteltujen muutosten vaikuttamattomuus ja arvostuksen saamattomuus heikensivät informanttien kokemusten mukaan heidän mahdollisuuksiinsa selviytyä työssään.

”Tuli pankkikriisit ja lamat, velkasaneeraukset, omistajanvaihdokset ja jatkuvasti muuttuvat organisaatiomallit, tietokonejärjestelmät, kiristyvät tulosvaatimukset, omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien kavennukset, --, henkilöstön sairauspoissaolojen lisääntyminen ja niiden aiheuttamat lisäpaineet läsnä oleville..” (Ilkka)

”Uusi vuosituhat toi tullessaan työttömyyden joka tasolle. Työpaikoilla se kiristi ilmapiiriä, toisista välitettiin yhä vähemmän, vaikka terveysriskit olivat yhä paremmin tiedossa.” (Eira)

”Niukkakin palkitseminen (vaikka se oli kyllä työyhteisössäni tosi niukkaa) sai minut sitoutumaan.” (Tea)

”Näin jälkeensä ajatellen voisi todeta, että ottamani esimiestyöskentelyn malli oli aika masokistinen ja yhteisön rakenteet esimiestyölle olivat täysin mahdottomat. Rupesin niitä aika pian kyseenalaistamaan ja ihmettelemään eri yhteyksissä. Sanomiseni jäivät aika heikkoäänisiksi, tilaa ja paikkaa toiminnan ja mallien arvioimiselle ei oikein ollut. Elettiin aikaa, jolloin julkinen sektori joutui laman kourissa kantamaan yhteiskunnan epäkohtia. Henkilökuntaa syyllistettiin taitamattomalla tulosajatteluun perustuvalla ’tiedottamisella’, sisäiset taistelut töiden jatkumisesta ja vakinaistamisista olivat jokapäiväisiä.” (Susanne)

Lopulta sijoitusten kannattamattomuudesta ja uhkien toteutumisen myötä informantit kokivat menettäneensä jaksamisensa, työkykynsä, uskon omaan osaamiseen ja työn ilon. Seurasi väsymystä, jaksamattomuutta yrittää ja kehittää itseään, muutosten vastustamista, useita fyysisiä sairauksia, oman elämän menettämisen ja kelpaamattomuuden tunteita – ja lopulta työuupumus.

”Jäin lomalle 26.7 ja olin aivan puhki. 28.7 jouduin sairauslomalle rytmihäiriöitten tähden. Unet oli viime aikoina katkeilleet aamu yön tunteina. Muuten olen tosi hyvä nukkuja. Oli niin kova stressi, etten siksi saanut unta.” (Paula)

”Uppouduin työhöni koko persoonallisuudellani. Hukkasin tavallaan oman elämäni yhteiskunnan hyväksi.” (Antero)

”Sitkeästi tein, kokosin kaikki voimat ja tein hampaat irvessä. Kaikki voimat menivät, illat ja viikonloput toipuessa. Kauheaa, raskas syksy. Kaikki fyysiset oireet: huimaus, rytmihäiriöt, unihäiriöt, jatkuva väsymys. Myös kynniisyys,

ilottomuus, ärtymys. Katosi tuntuma, olinko tehnyt työni hyvin. Avuttomuutta, levottomuutta.” (Tea)

Kuten aiemmin on todettu empiiristen havaintojen tukemana, työuupumus tilana ei välttämättä ole työuupumusilmiöön liittyvän kokemusprosessin päätepysäkki. Informanteilla oli halu päästä pahasta olosta pois ja saavuttaa työntekijöiden panoksia arvostamattomaan työhön sijoittamansa voimavaransa takaisin. Informantit tavoittelivat voimavarojaan irtautumalla vapailla ja koulutuksilla, entisestä työympäristöstä irtisanoutumalla tai jäämällä esimerkiksi varhennetulle eläkkeelle. Toisaalta saavuttaakseen uusia voimavaroja menetettyjen tilalle informantit pyrkivät ymmärtämään itseään ja selvittämään ongelmien syitä esimerkiksi keskustelemalla läheistensä kanssa tapahtumista. Sosiaalinen tuki ei ole siis voimavara itsessään vaan pikemminkin tukielementti (Hobfoll 1989: 517).

”On tärkeää, että loppuun palamisen tai työuupumuksen tai minkä tahansa tapahtuman selvittää itselleen. Jos ei koskaan ymmärrä, miksi minulle kävi näin, ei selviä elämässään eteenpäin vaan jää kieriskelemään vallitsevan olotilaansa (minua aina kohdellaan väärin....)” (Eira)

”Ensin päätin hoitaa ajan kanssa itseni kuntoon. Itsetuntoni oli olematon. Jopa pelkäsin ihmisiä. Onneksi minulla on ymmärtäväinen mies, joka auttoi minua uudelleen liikkeelle.” (Anne)

”Itkin molempien lääkäreiden vastaanotoilla, majapaikassa ja vielä kotonakin. Lääkitys aloitettiin ja se jatkuu edelleen. Psykoterapiassa käyn myöskin vielä pitkään. Sairauslomalla olin kaksi kuukautta.” (Susanne)

”Täytyy mainita myös se, että mainitun kesäloman jälkeen kysyin mahdollisuutta vuorotteluvapaaseen. Ei onnistunut. Kesti monta viikkoa oivaltaa ja organisoida opintovapaa opintothan olivat menossa, mutta sumeat ajatukset eivät jäsentäneet heti mahdollisuutta luikahtaa o.vapaan avulla ulos myrskystä. En palannut vapaaltani ikinä takaisin. Irtisanouduin sen päätteeksi ja nyt työskentelen yrittäjänä --.” (Tea)

Uusia uhkia näiden sijoitusten jälkeen olivat tulojen ja työyhteisön menettämisen tuoma epävarmuus, häpeä omasta tilasta, uusien tapojen ja arvojen oppimisen vaikeus, uuden työn saamisen epävarmuus ja kelpaamattomuus työmarkkinoille tai jopa kuolema. Lopulta nämä 16 informantia saavuttivat itsearvostusta ja arvostusta muilta, paremman työn ja työyhteisön ja uusia voimavaroja. He kokivat saaneensa oman elämänsä takaisin rikkaampana kuin ennen selvitettyään itselleen tapahtumia, syitä ja arvojärjestyksiä.

”Tällä hetkellä syön yhä lääkkeitä ja tavallaan pelkään sitä päivää kun pitää yrittää luopua niistä. Masennuslääkkeet ovat kantaneet minut läpi uuden koulutuksen ja rakastan uutta ammattiani ja mietin, miksen aiemmin hokannut tätä. Toisaalta stressiä on vielä edessä sillä vakituista virkaa ei ole näkyvissä ainakaan tällä hetkellä.” (Kaija)

”Näitä virheitä en tulevaisuudessa enää aio toistaa. Olen jopa harkinnut lyhennettyä työpäivää. Oma aika on tosiaan kallisarvoista. Olemalla riittävästi pois sain tietoisesti lisää osaamista työpaikalleni, sijaiseni hoitaa töitäni jo paremmin kuin minä itse. Näinkin olen tasoitellut tietäni lähteä uuteen työhön. Vaikkakin kaiho vanhoja hyviä työkavereita kohtaan nousee jo pelkästä ajatuksesta, 17 vuotta on pitkä aika yhdessä paikassa.” (Susanne)

”Kun puolitoista vuotta sitten ehdotettiin putkeen hakeutumista, punnitsin halujani jatkaa luovuttamisen tuomaa helpotusta vastaan. Päätin jättää johdon kanssa sanailun ja hedelmättömien raporttien laatimisen niille, jotka siitä pitävät tai jotka eivät vielä ole oivaltaneet työn perimmäistä määritelmää: työ on sarja nälän aiheuttamia pakkoliikkeitä.” (Ilkka)

”Käsittelin työstä lähtemiseni sekä itseni että mieheni kanssa, sain myös lähimpien työtovereideni ymmärryksen. Itse asiassa tunsin itseni vapaaksi, mutta kaipasin kuitenkin omaa työtäni.” ”Suurin muutos kuitenkin on se, että olen todellakin sinut itseni kanssa ja että turha kiire on jäänyt pois. Jälkeenpäin olen ymmärtänyt myös sen, että pidin itsekin itseäni korvaamattomana työntekijänä, en voinut sairastaa tai olla auttamatta ketään, koska niinhän minun kuului tehdä. Tänä päivänä voin myöntää, etten jaksa aina kaikkea, en osaa kaikkea eikä minun edes tarvitse osata kaikkea.” (Eira)

”Nyt ajattelen; olen saanut elää rikasta elämää joka sisältää paljon iloa, ihanan perheen, todellisia ystäviä, olen myös niitä onnellisia jotka ovat saaneet oppia elämän kokemuksista vanhuksilta, ovat nyt jo pois. Rikkaaseen elämään kuuluu myös vastoin käymiset.” (Annukka)

”Onnellisimmat vuoteni ole viettänyt sen jälkeen eläkkeellä.” (Terho)

”Oikealla lailla vahvaksi kasvaminen jatkuu päivä päivältä. Vaikka nyt puuttuu tiivis työyhteisö, pidän vapaamuotoista yrittäjäverkostoani paljon arvokkaampana kuin aiempaa yhteisöäni. Aitaa avoimuutta ja todellista läsnäoloa, niillä on arvoa!” (Tea)

Työuupumuskokemus voi koostua useammistakin negatiivisista menetyksen kierteistä ennen mahdollista selviytymistä, jotka mahdollisesti yhä enemmän voimistavat negatiivista kierrettä ja lisäävät selviytymisen vaikeutta. Esimerkiksi Kaijan työuupumuskokemus koostui kolmesta kokemuskierrosta, jotka näkyivät myös elämänviivassa useampina nousuina ja laskuina.

SIIJOITUS	UHKA	MENETYS	TYÖUUPUMUS
- sitkeä yrittäminen - joustavuus	- jaksamattomuus työssä - kyvyttömyyden tunne	- fyysisen ja psykkisen terveyden menettäminen	

SIIJOITUS	UHKA	MENETYS	TYÖUUPUMUS
- alan vaihto - lääkehoito	- todelliset uupumisen syyt selvittämättä	- fyysisen ja psykkisen terveyden romahtaminen	

SIIJOITUS	UHKA	SAAVUTUS	JAKSAMINEN
- syiden selvittäminen - opiskelu ja lääkehoito	- uuden työn haku - lääkehoidon lopettaminen	- rohkeus - itsetunnon ja -arvostuksen kasvu	

Kuvio 8. Kaijan työuupumuskokemus Hobfollin mallin mukaan.

Hobfollin yleinen stressiteoreettinen voimavarojen säilyttämisteoria ja voimavarojen menettämisen tai saavuttamisen kierre painottavat voimavarojen menettämisen erityistä merkitystä työuupumuksen kehittämisessä. Teorian mukaan voimavarojen menettäminen lisää todennäköisyyttä uusille menetyksille, mutta kuitenkin joitain voimavaroja täytyy uskaltaa sijoittaa eteenpäin, jotta voisi saavuttaa taas uusia voimavaroja ja selviytyä uusista uhista (Hakanen 2004: 171). Kuten kuvioista seitsemän ja kahdeksan voi havaita, ovat sijoitukset keskeisessä, muutokset alullepanevassa, osassa uupumisen janalta jaksamisen janalle siirryttäessä. Ilman sijoituksia mitään ei voi saavuttaa, joten käsiteltäessä selviytymistä tavoiteltavana tilana ja osana työuupumusta menetysten merkityksen painottamisesta olisikin oleellista siirtyä sijoitusten merkitysten painottamiseen. Oireiden ja seurausten sijaan tulisi keskittyä toimenpiteisiin, jotka toimivat muutenkin kuin paperilla. Mutta mitkä ovat koettuja tehokkaita sijoituksia eli selviytymiskeinoja? Aineiston perusteella ammattitaitoiseen hoitoon hakeutuminen, uusi työympäristö, ongelmien todellisten syiden selvittäminen ja tiedostaminen eli

täydellinen ja todellinen psykologinen ja fyysinen irtautuminen vanhasta tilasta ovat tehokkaita sijoituksia.

Todellisia selviytymisiä ja muutoksia saadaan aikaiseksi kun muutoksia tapahtuu tiedostettuina ajattelussa, arvoissa ja asenteissa ja tietenkin toiminnassa. Hobfoll ehdottaakin, että voimavarojen menettämisen uhka tulisi ajatella päinvastoin voimavarojen saamisen mahdollisuutena (Hobfoll 1989: 519), työuupumuksesta jaksamisen mahdollisuuteen. Positiivinen ajattelu ja tavoitteet, niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin, voisivat olla askel jaksavampaa työväestöä kohden.

5. LOPPUPÄÄTELMÄT

Tutkimuksen pääongelmana oli miten työuupumus koetaan ja tavoitteena oli kokonaisen ilmiön kuvaaminen työuupumuksen kokemuksista ja selviytymisestä. Tutkimus toteutettiin aineistolähtöisesti ja pyrkimyksenä oli ilmiön ymmärrettäväksi tekeminen yksilön kokemuksina. Aineisto hankittiin työuupumusta kokevilta tai kokeneilta rajattuina omaelämäkertoina ja analysoitiin laadullisesti. Tulokset eli yksilölliset kokemukset vahvistivat aiempia teorioita ja havaintoja työuupumuksesta osa-alueittain, mutta toivat samalla yksilölähtöisempää näkökulmaa.

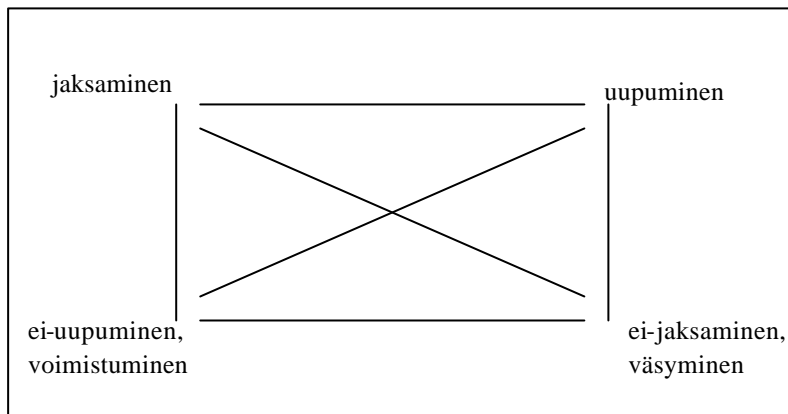
Työuupumuksesta koettiin puhuttavan usein ilman ymmärrystä ilmiöstä todellisuudessa. Työuupumus syntyi odotusten, resurssien ja todellisuuden vaatimusten ristiriidasta, kehittyi ajan myötä mahdollisesti tiedostamattomasti ja yksilön reaktiot kehittyvään tilaan vaikuttivat kehitykseen. Työuupumus ilmeni työssä ja näkyi muutoksina yksilössä. Oireina ilmeni muutoksia henkisessä ja fyysisessä terveydessä, käyttäytymisessä ja asenteissa. Ennaltaehkäisyä informantit eivät olleet kokeneet hyödyksi, vasta sairastumisen jälkeen tehdyt irtiotot auttoivat. Selviytymiskeinot jakautuivatkin ongelman välttely- ja hallintakeinoihin, joiden kaikkien koettiin toimivan, kunhan lopullisena tavoitteena oli ongelman hallinta. Kokemukset olivat joissain tapauksissa auttaneet informantteja ymmärtämään paremmin itseään itsetutkiskelun kautta tai heillä oli ainakin halu ymmärtää kokemuksiaan ja mahdollisesti auttaa muita.

Tutkimustulosten mukaan työuupumus ei ollut myöskään kyseisen ilmiön päätepiste, työuupumuksen jälkeen on mahdollista kokea esimerkiksi selviytyminen. Tulokset vahvistivat selviytymisen merkitystä osana työuupumusilmiön kokonaisuutta ja painottivat voimavarojen sijoitusten merkitystä menetysten sijaan. Luvussa 4.3. kokemusten yksilönäkökulmaa painottavan Hobfollin yleisen stressiteoreettisen voimavarojen säilyttämisteorian ja voimavarojen menettämisen tai saavuttamisen kierteen avulla hahmoteltiin kuudentoista valitun informantin kokonaisia kokemuksia. Seuraavassa vedetään yhteen erillisiä yksilöllisiä kokemuksia semioottisen neliön avulla

tavoitteena yksi yleinen teoreettinen malli työuupumuksesta ja sen myönteisestä vastakohtasta jaksamisesta.

Semiotiikan avulla voidaan lähestyä ilmiötä merkitystä luovana ja elämää ohjaavana kohteena, joka koostuu merkeistä ja merkityksistä ja joka avaa näkökulmia yhteiskuntaan ja kulttuuriin kyseisen tutkimuksen alalta, ei niinkään psykologisten havaintojen tai ymmärtämisen kannalta, vaan kielen ja mielen rakenteiden kannalta. Merkit ja merkitykset muodostuvat kanssakäymisistä. Tulkintaan vaikuttavat kulttuuri, osapuolet taustoineen ja tavoitteineen ja osapuolten vuorovaikutus, jolloin merkit ja merkitykset voivat muuttua, kehittyä tai jopa vääristyä. Merkit määrittävät toisiaan ja toimivat keskenään kokonaisuutena eli ne saavat lopullisen, oikean olemuksensa vasta kontekstissaan, jossa tulkinnan oikeellisuus voidaan todeta. (Veivo & Huttunen 1999: 12–15, 59, 68–69.)

A. J. Greimasin tutkimuksiin pohjautuvan koulukunnan mukaan merkittäväksi koetulla ilmiöllä on oltava selkeä rakenne, joka luo hahmon ilmiölle. Tämä rakenne, hahmo koostuu käsitteellisten elementtien suhteista toisiinsa. Ajallisen vastakohtaisuuden on nähty olevan keskeinen merkityksiä jäsentävä tekijä (vrt. elämänviiva). Mallin avulla pyritään hahmottamaan ne tiettyjen merkityksellisten rakenteiden suhteet, johon ilmiön kokeminen merkitykselliseksi pohjautuu. Merkitsevät elementit ovat seemejä ja rakenteiden perustana ovat seemien vastakohtat ja vastakohtien negaatiot. Seemit ovat aineiston syvätason ilmentymiä – oleellimmat koko aineistoa jäsentävät ydinteemat. Ydinteemat rakentuvat pienemmistä aineistoa rakentavista osista ja lopulta diskursiivinen taso konkretisoi rakenteet, tässä aineisto-otteina. (Veivo & Huttunen 1999: 70–73.) Semioottinen neliö kuvaa siis ilmiön loogisia suhteita ja merkitysrakenteita eli on teoreettinen mallinnus ilmiöstä. Seuraavassa on esitys työuupumuksen kokemusprosessista semioottisen neliön muodossa, joka luo pohjaa puuttuvaksi nähdyille teoreettiselle mallille työuupumuksen kokonaiskokemuksesta.



Kuvio 9. Työuupumuksen kokeminen.

Edellä kuvatun mallin voi käsittää siten, että jaksaminen, uupuminen, väsyminen ja voimistuminen ovat asiantiloja, olotiloja, jotain pysyvää ja toiminnan seurauksena saavutettua. Nuolilla kuvatut siirtymät taas voidaan käsittää toiminnaksi ja tapahtumiksi, jotka johtavat nykyisestä olotilasta uuteen eli ne ovat voimavarojen menetyksiä tai saavutuksia. Kokonaisuutta hahmottavassa analyysissä mukana olivat selviytymisen kokeneet informantit, joten malli voidaan hahmottaa kokonaisuudessaan seuraavanlaisiksi tapahtumakuluksi: Työssään hyvin jaksava henkilö väsyty työssään ei-jaksavaksi eli vähemmän työssään jaksavaksi ja väsymyksen kasaantuessa lopulta kokee itsensä uupuneeksi. Irtiottojen ja hoidon myötä uupunut työntekijä voi kokea olotilansa parantuneen ja kokea itsensä ei-uupuneeksi, voimistuneemmaksi, ja lopulta onnistuneiden irtiottojen myötä uudestaan jaksavaksi.

Menetelmänä elämäkertanalyysi ja aineistona rajattu omaelämäkerta toimivat osittain rajoittavina ja valikoivina tekijöinä informanttien valikoitumisessa mukaan analyysiin, vaikka juuri tällä metodilla saavutettiin kokemuksellista ja uutta tietoa tutkittavasta kohteesta. Monet yhteyttä ottaneet olisivat olleet halukkaita kertomaan työuupumuskokemuksistaan esimerkiksi haastatteluna, mutta eivät kokeneet halua kirjoittaa taikka uskoneet kykyihinsä kirjallisen ilmaisun saralla. Toivottavaa olisi ollut aineistopyyntöilmoitusten julkaiseminen myös lehdissä, joiden lukijakunta olisi ollut nuorempaa ja miesvaltaisempaa kuin tällä kertaa tavoitetuissa lehdissä.

Aineistona kirjoituksilla on oma olemuksensa, muun muassa se, että informanttien käsitteellistämä todellisuus ei aina vastaa objektiivista totuutta ja että tutkijan oma osa kirjoitusten lukijana ja tulkitsijana vaikuttaa myös lopputulokseen. Pyrkimyksenä olikin käyttää niin sanottua autobiografista lukutapaa ja etenkin esittää riittävästi aineistotteita vääristymien välttämiseksi. Kuitenkin uskotaan, että kyettiin saavuttamaan sisällöltään riittävän uskottava, kattava ja laaja aineisto laadullisen tutkimuksen toteuttamiseksi.

5.1. Reliabiliteetista, validiteetista ja yleistettävyydestä

Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet ovat lähtöisin kvantitatiivisesta tutkimusperinteestä ja aina niiden ei ole nähty sopivan laadulliseen tutkimukseen, mutta laadullisenkin tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida. Tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin merkitykset riippuvat lähestymistavasta ja tässä tutkimuksessa oli laadullinen subjektivistinen lähestymistapa, jonka luotettavuutta arvioidaan ensisijaisesti sen validiteetin mukaan, mutta reliabiliteettiäkin tulee pohtia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997: 214.)

Perinteisesti reliabiliteetti on mittaustulosten toistettavuutta, ei-sattumanvaraisuutta. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteettia ajatellaan aineiston käsittelyn ja analyysin luotettavuuden mittarina, analyysin arvioitavuutena, seurattavuutena ja päättelyjen uskottavuutena – periaatteessa näiden tietojen pohjalta tutkimus voitaisiin toteuttaa uudestaan täysin samalla tavalla. Validiteetti on taas kykyä mitata sitä, mitä on haluttakin mitata, validiteetti kuvaa siis tutkimuksen pätevyyttä. Validiteettia vahvistaa triangulaatio, esimerkiksi tutkija-, aineisto ja teoriatriangulaatio, ja heikentää huono reliabiliteetti. Aineiston validiteettia lisää aineiston oikeaoppinen kerääminen metodisesti ja keräämällä aineisto, joka kattaa koko tutkittavan ilmiön. Ilmiön kuvaamisen validiteettia lisää oikeiden erottelujen ja luokittelujen löytäminen. Tulkinnan validiteettia lisää oikeat tulkinnat ja teoreettiset johtopäätökset. (Hirsjärvi ym. 1997: 213–215.)

Tutkimuksen edustavuuden ja yleistettävyyden sijaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa pohditaan aineiston ja analyysin saturaatiota. Laadullisen tutkimuksen yleistettävyys eli saturaatio syntyy, kun useat informantit viittaavat samaan ”lähteeseen” esimerkiksi tiettyyn tapahtumaan. Vihjeitä on täten tarpeeksi niin raakahavainnoissa kuin teoriassakin. (Alasuutari 1999: 48, 107–108.) Omaelämäkertojen joustavuudesta johtuen kieli ja kulttuuri vaikuttavat kertomukseen, kerrontaan ja sisältöön, ja täten tarinat voinevat edustaa kyseisen kulttuurin muita ”mahdollisia elämiä” yleisemminkin (Bruner 1987: 14–15). Yleistäminen ja edustavuus toteutuvat kun kaikki tarinat koostuvat samoista kulttuurisista ja sisällön oleellisimpien teemojen rakennuspalikoista.

Kirjoituksissa oli selkeästi huomattavissa tyyli ja tapa kertoa työuupumuskokemuksista. Informantit ikään kuin puhuivat samaa kieltä samoista teemoista. Tässä tutkimuksessa käytettiin selkeää ennalta suunniteltua analyysisuunnitelmaa, vaikka tutkimus olikin lähtökohdiltaan muuten aineistolähtöinen. Ensin aineistoon syvennyttiin kokonaisuutena sen sisälle pääsemiseksi. Seuraavaksi aineistoa pilkottiin paloihin jotta päästäisiin ilmiön juurille ja tiivistettiin informaatiota aineistosta nousseiden teemojen mukaisesti. Lopuksi, aineistoa yhä tiivistäen, palattiin takaisin aineiston käsittelyyn kokonaisuutena, jotta löydettäisiin kokonaisvaltaiset kokemukset ja piirrettiin valituista informanteista elämänviivat ja lopulta tulkittiin niitä valitun viitekehyksen mukaan.

Aineistoa tavoiteltiin työuupumusta kokevilta tai kokeneilta ja tämän kriteerin mukaan myös tulleet kirjoitukset valittiin analyysiin mukaan lopullisen aineiston näin kattaen vain työuupumuskokemuksia. Aineiston tavoittelussa ja kirjoitusten valinnassa pyrittiin myös noudattamaan omaelämäkerran luonnetta kuvailemalla ilmoituksessa toivottujen kirjoitusten luonnetta ja omaelämäkerran määrittelyn kriteerien mukaan valitsemalla analysoitavat kirjoitukset. Luokittelut pyrittiin tekemään täysin aineistosta nousseiden teemojen mukaisesti, vaikkakaan tutkijan esiymmärrystä ilmiöstä ei voida poistaa vaikuttamasta. Sama esiymmärryksen ongelma pätee tulkintojen validiteettiin, mutta sen vaikutusta on yritetty vähentää esittämällä väitteiden ja tulkintojen perustana useita aineisto-otteita. Triangulaatiota tutkimuksessa ei ollut juurikaan käytetty, viitekehyksen valinnassa kahden väliltä tuli kuitenkin käytettyä jonkin verran teoreettista triangulaatiota, aineiston tarkastelua useamman kuin yhden teorian näkökulmasta.

5.2. Tutkimuksen anti työelämälle ja tieteelle

Tämä tutkimus antoi työuupuneille mahdollisuuden kertoa erittäin henkilökohtaisista ja raskaista kokemuksistaan. Mahdollisesti muut työuupumusta kokevat henkilöt voivat saada näistä jaetuista kokemuksista tietoa ja uskoa omaan tulevaisuuteen samalla kun työelämän vaikuttaville tahoille kyetään osoittamaan työuupumuksen erityinen ja tärkeä merkitys ja esittämään toimenpide ehdotuksia.

Työ on kasvavassa määrin henkisiä ja älyllisiä ponnistuksia edellyttävää innovatiivista toimintaa ja tulevaisuudessa uskotaankin sosiaalisen pääoman merkityksen yhä kasvavan ja kehittyvän tärkeimmäksi kilpailutekijäksi (Rantanen 2004: 25). Työuupunut henkilö välttää kaikkea tällaista työtä ja heidän innovatiivinen panoksensa heikkenee ja osaaminen menee niin sanotusti harakoille. Lisäksi työuupuneilla on taipumus hakeutua varhennetulle eläkkeelle tai muuten poistua ennaikaisesti työmarkkinoilta luoden työvoimapulaa ja paineita muutenkin rasittuvalle eläkejärjestelmälle.

Muun muassa ikäjohtamiselle ja työkykyä lisäävälle toiminnalle olisi erityistä tilausta työpaikoilla, sillä ikääntyneet henkilöt näyttävät olevan suurin riskiryhmä ja tavoitteenahan ovat mieluummin paremmat työolot yleensä kuin pelkkä työuupumuksen ehkäisy. Ehkäisytoimenpiteitä ei koettu käytettävän juurikaan työpaikoilla, eikä työpaikan toimenpiteet usein riittänyt vaikka kyse on erityisestä työelämän ongelmasta. Työuupumusta ei myöskään luokitella viralliseksi diagnosoitavaksi tilaksi ja uskotaankin, että tarkempi diagnosointi edistäisi avunsaantia ja tekisi työuupumuksesta myös työpaikan sairauden eikä ainoastaan työntekijän ongelmaa, vaikka tällainen diagnosointi voisi olla ilmiön moninaisuuden vuoksi vaikeaa.

Yleensä kvantitatiivisin kyselylomakkein suurilla otoksilla tutkitusta työuupumuksesta saatiin laadullisella ja tarinallisella metodilla suppeammasta aineistosta uutta informaatiota yksilöllisistä kokemuksista ja yksilöllisestä näkökulmasta. Osa-alueittain teoreettista ja empiiristä tietoa työuupumuksesta löytyy paljon ja tutkimustulokset vahvistivat näitä näkemyksiä, mutta työuupumusta käsiteltäessä kokonaisena kokemuksena saavutettiin uutta tietoa muun muassa selviytymisestä ja kyettiin

kehittämään kokonaisvaltaisempaa mallia tästä kokonaisesta kokemuksesta muiden mallien ohelle, jotka käsittävät työuupumuksen kokemusprosessin päätetilana.

Analysoitavaa aineistoa tutkimukseen valittiin 49 informantilta ja kaikkia niitä käytettiin ainoastaan analyysin alkuvaiheissa. Loppuun valittiin 16 informanttia, jotka olivat kokeneet selviytyneensä. Tutkimuksessa saavutettiin siis iso aineistokokonaisuus, josta jäi yli puolet aineiston mahdollisuuksista käyttämättä, joten tutkimusta olisi luonnollista jatkaa tällä samalla aineistolla ja käyttää se loppuun asti hyödyksi. Jatkotutkimushaasteena olisi selvittää muun muassa selviytymisen mahdollisuuksia ja onnistumisia vertailemalla selviytyneitä ja yhä työuupuneita keskenään ja esimerkiksi demografisten tekijöiden suhteen. Toinen jatkotutkimushaaste olisi tutkia selviytymistaktiikoiden ja –strategioiden tehokkuutta ja tehokkaita irtiottoja työuupumuksen kehityksen eri vaiheissa esimerkiksi pitkittäistutkimuksen avulla.

LÄHTEET

Ahola, Kirsi, Arpo Aromaa, Teija Honkonen, Raija Kalimo, Jouko Lönnqvist & Erkki Nykyri (2004). Työuupumus Suomessa - Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. *Suomen Lääkärilehti* 43/2004: 4109–4113.

Ahola, Kirsi, Teija Honkonen & Erkki Nykyri (2004). *Työuupumus*. Teoksesta Työ ja terveys Suomessa 2003 (toim. Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen). Helsinki: Työterveyslaitos.

Alasuutari, Pertti (1999). *Laadullinen tutkimus*. 3. painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Apo, Satu (1990). *Kertomusten sisällön analyysi*. Teoksesta Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta (toim. Klaus Mäkelä). Helsinki: Gaudeamus.

Berlin, Satu (2004). *Työpaikkakiusaamisen kokeminen työuran eri vaiheissa*. Pro Gradu – tutkielma. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Bruner, Jerome (1987). Life as Narrative. *Social Research* 54, 1: 11-32.

Cherniss, Cary (1980). *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. 4th edition. Beverly Hills, London: Sage Publications.

Cohen, Sheldon & Thomas Ashby Wills (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin* 98: 310-357.

Cordes, Cynthia L. & Thomas W. Dougherty (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy Management Review* 18, 4: 621-656.

Dunderfelt, Tony (1992). *Elämänkaaripsykologia*. Porvoo: WSOY.

Elo, Anna-Liisa & Pauliina Mattila (2004). *Psyykinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä*. Teoksesta Työ ja terveys Suomessa 2003 (toim. Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen). Helsinki: Työterveyslaitos.

Freudenberger, Herbert J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues* 30, 1: 159-165.

Gergen, Kenneth J. (1994). *Realities and relationships. Soundings in social constructions*. 1. paperback edition (1997). Cambridge, Massachusetts, and London, England: Harvard University Press.

Golembiewski, Robert T. & Robert T. Munzenrider (1988). *Phases of Burnout. Developments in Concepts and Applications*. New York, Westport Connecticut, London: Praeger.

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

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes, Paula Sajavaara (1997). *Tutki ja kirjoita*. 6.-7. pianos (2001). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hobfoll, Stevan E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44: 513-524.

Jantunen, Janitta, Anna-Maija Lämsä & Tuomo Takala (2001). *Työuupumus johdon jäsentämänä*. Jyväskylän yliopiston Taloustieteiden tiedekunta: Working paper – sarja, numero 241/2001.

Jackson, Susan E. & Christina Maslach (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of Occupational Behaviour* 3: 63-77.

Jokiranta, Harri (2003). *Se on miehen elämää. Maaseudulla asuvia miehiä elämäänsä kertomassa*. Acta Universitatis Tamperensis 966. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kalimo, Raija (1987). *Stressi ja sen voittaminen*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.

Kalimo, Raija & Jari Hakanen (1998). *Työuupumus tutkimusten valossa*. Työterveyslaitoksen koulutusaineisto.

Kalimo, Raija & Jari Hakanen (2000). *Työuupumus*. Teoksesta Työ ja terveys Suomessa v.2000 (toim. Timo Kauppinen, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Simo Näyhä, Anne Seppälä, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen). Helsinki: Työterveyslaitos.

Kalimo, Raija & Salla Toppinen (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kerro vain totuus – Elämäkertatutkimuksen omaelämäkerrallisuus (1995). Toimittanut Elina Haavio-Mannila, Tommi Hoikkala, Eeva Peltonen ja Anni Vilkko. Helsinki: Gaudeamus.

Koeske, Gary F, Stuart A. Kirk & Randi D. Koeske (1993). Coping with job stress: Which strategies work best? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 66: 319–335.

Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta (1990). Toimittanut Klaus Mäkelä. Helsinki: Gaudeamus.

Lee, Raymond T. & Blake E. Ashforth (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: comparison between the Leiter and Maslach (1988) and

Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 54: 369-398.

Lee, Raymond T. & Blake E. Ashforth (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology* 81: 123-133.

Leiter, Michael P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behaviour* 12: 123-144.

Leiter, Michael P. & Christina Maslach (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational Behavior* 9: 297-308.

Maslach, Christina & Susan E. Jackson (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 2: 99-113.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli & Michael P. Leiter (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* 52: 397-422.

Meyerson, Debra E. (1998). Feeling Stressed and Burned Out: A Feminist Reading and Re-Visioning of Stress-based Emotions Within Medicine and Organization Science. *Organization Science* 9: 103-118.

Miehen elämää - Kirjoituksia miesten omaelämänkerroista (1994). Toimittanut J.P. Roos & Eeva Peltonen. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Morse, Janice M. (1998). *Designing Funded Qualitative Research*. In: Strategies of Qualitative Inquiry (ed. Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Newton, T. J. (1989). Occupational Stress and Coping with Stress: A Critique. *Human Relations* 42: 441-461.

Pines, Ayala M, Elliot Aronson & Ditsa Kafry (1981). *Burnout from tedium to personal Growth*. New York: The Free Press.

Psykologian valintakoe 2000 - Mallivastaukset [online]. Joensuun yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta [siteerattu 2.3.2005]. Saatavana World Wide Webistä: <URL: <http://www.joensuu.fi/psykologia/kysy00.htm>>.

Rantanen, Jorma (2004). *Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä*. Teoksesta Työ ja terveys Suomessa 2003 (toim. Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen). Helsinki: Työterveyslaitos.

Roos, J. P. (1987). *Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Roos, J. P. (1988). *Elämäntavasta elämäkertaan – elämäntapaa etsimässä 2*. Jyväskylä: Tutkijaliitto

Schaufeli, Wilmar & Dirk Enzmann (1998). *The burnout companion to study and practice. A critical analysis*. London, Philadelphia: Taylor & Francis.

Schaufeli, Wilmar B. & Esther R. Greenglass (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health* 16: 501-510.

Sihvonen, Arja (1996). *Miten ehkäisen työuupumuksen*. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Smith, Louis M. (1998). *Biographical Method*. In: *Strategies of Qualitative Inquiry* (ed. Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Strategies of Qualitative Inquiry (1998). Editors Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Työ ja terveys Suomessa v.2000 (2000). Toimittanut Timo Kauppinen, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Simo Näyhä, Anne Seppälä, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työ ja terveys Suomessa 2003 (2004). Toimittanut Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vartiovaara, Ilkka (1996). *Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä, aika iloita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Veivo, Harri & Tomi Huttunen (1999). *Semiotiikka. Merkeistä mieleen ja kulttuuriin*. Helsinki: Edita.

Vilkko, Anni (1988). *Tarina tarinasta. Erään naisomaelämäkerta-aineiston tarkastelua*. Tutkimuksia n: o 1/1988. Helsingin yliopisto: Sosiaalipolitiikan laitos

Vilkko, Anni (1990). *Omaelämäkertojen analysoiminen kertomuksina*. Teoksesta *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta* (toim. Klaus Mäkelä). Helsinki: Gaudeamus.

Vilkko, Anni (1995). *Lukijaelämää*. Teoksesta *Kerro vain totuus – elämäkertatutkimuksen omaelämäkerrallisuus* (toim. Elina Haavio-Mannila, Tommi Hoikkala, Eeva Peltonen ja Anni Vilkko). Helsinki: Gaudeamus.

Haastattelut

Berlin, Satu, 27.9.2004. Tutkija, Vaasan yliopisto.

Toponen, Teppo, 20.9.2004. Johtava työterveyslääkäri, Lääkäriasema Pulssi, Turku.

Liite 1. Aineistopyyntö työterveysasemille.

AINEISTOPYYNTÖ

Teen pro gradu –tutkielmaani Vaasan yliopiston kauppatieteellisen tiedekunnan johtamisen laitokselle. Aiheeni on työuupumus ja sen kokeminen. Aineistoksi kerään omaelämäkerrallisia kertomuksia henkilökohtaisesti koetusta työuupumuksesta.

Olisin kiitollinen, jos voisitte välittää pyyntöni eteenpäin asiakkailenne / potilailenne, jotka voisivat kuulua kohderyhmään. Kertomukset voi lähettää postitse tai sähköpostitse osoitteeseeni. Mikäli kirjoittaminen ei tunnu luontevimmalta tavalta kertoa työuupumuksen kokemuksista ja silti on halua osallistua, voi minuun ottaa yhteyttä ja sopia toisin toimimisesta. Samoista yhteystiedoista saa myös lisätietoja.

Ohessa ovat kirjoitusohjeet tutkimukseen halukkaille osallistujille. Kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja aineistot käsitellään ja raportoidaan nimet muutettuina tai nimettöminä, eikä henkilöiden taustatietoja käytetä niin, että henkilöt olisivat tunnistettavissa.

Kiitollisin terveisin,
Katja Saari.

Liite 2. Aineistopyyntö työuupumusta kokeneille.

KERRO TYÖUUPUMUKSESTA OMASSA ELÄMÄSSÄSI

Teen pro gradu –tutkielmaa Vaasan yliopiston kauppatieteellisen tiedekunnan johtamisen laitokselle. Aiheeni on työuupumus ja sen kokeminen. Aineistoksi kerään omaelämäkerrallisia kertomuksia henkilökohtaisesti koetusta työuupumuksesta. Henkilökohtaiset kokemukset ovat arvokkaita tietolähteitä ja olisin erittäin kiitollinen osallistumisestanne tutkielmaani, mikäli koette työuupumusta tai olette kokeneet työuupumusta jossain vaiheessa työelämääne.

KIRJOITUSOHJEET

Kirjoita omasta työuupumuksestasi ja siihen liittyvistä asioista elämässäsi omana itsenäsi. Kuvaile tapahtumia, tilanteita ja tunteita. Kirjoita työuupumuksesi eri vaiheista, kehitymisestä ja selviytymisestä. Pohdi ja arvioi elämäsi ennen ja jälkeen työuupumuksen. Kirjoita asiaan suhtautumisesta kotona, työssä, harrastuksissa jne. Kirjoita kaikkea minkä koet tärkeäksi mainita aiheesta.

Voit kirjoittaa koneella tai käsin, pituudella ei ole rajoituksia, eikä käsiala taikka oikeinkirjoitus ole oleellista, mutta kirjoita mahdollisimman kuvailevasti, monipuolisesti, tarkasti, rehellisesti ja avoimesti. Liitä kirjoituksen alkuun oma nimesi, ammattisi / toimiala ja syntymävuotesi.

AINEISTON LÄHETYS JA KÄSITTELY

Kertomukset voi lähettää postitse tai sähköpostitse alla oleviin osoitteisiin mielellään viimeistään lokakuun loppuun mennessä. Mikäli kirjoittaminen ei tunnu luontevimmalta tavalta kertoa työuupumuksen kokemuksista ja silti on halua osallistua, voi minuun ottaa yhteyttä ja sopia toisin toimimisesta. Lisätietoja ja -ohjeita voi myös kysellä samoista yhteystiedoista. Kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja aineistot käsitellään ja raportoidaan nimet muutettuina tai nimettöminä, eikä henkilöiden taustatietoja käytetä niin, että henkilöt olisivat tunnistettavissa.

YHTEYSTIEDOT

Kirjoitusintoa toivottaen ja osallistumisestanne kiittäen,
Katja Saari

Liite 3. Ilmoituspyyntö päätoimittajille.

Hyvä Päätoimittaja,

Teen pro gradu –tutkimusta Vaasan yliopiston kauppatieteellisen tiedekunnan johtamisen laitokselle. Työtäni ohjaa professori Henrik Gahmberg ja tavoitteeni on valmistua kauppatieteiden maisteriksi keväällä 2005. Aiheeni on työuupumus ja tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisia kokemuksia ihmisillä on työuupumuksesta. Aineistoksi kerään omaelämäkerrallisia kertomuksia henkilökohtaisista kokemuksista.

Olisin kiitollinen, jos voisitte auttaa minua keräämään tarvittavaa materiaalia tutkimukseeni ja julkaista mahdollisesti tämän vuoden puolella lehdessänne liitteenä oleva aineistopyyntöni työuupumusta kokeneille. Tällöin saisin kovin arasta aiheesta muuten vaikeasti saatavilla olevaa materiaalia tutkimukseni empiriaosuuteen. Kiitoksena yhteistyöstänne lähetän mielelläni valmiin pro gradu -tutkimuksen lehtenne käyttöön.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan yli puolet työssäkäyvistä suomalaisista kokee työuupumusta. Selvityksiä työuupumuksesta on tehty varsin paljon, mutta hyödyn työntekijöille on koettu jääneen vähäiseksi. Luvut työuupumusta kokevista henkilöistä ovat varsin suuria, joten aihe on tutkimuksen arvoinen ja varmasti on tarvetta tiedolle, jota yksilö voi itse käyttää. Tieto siitä, että muutkin ovat kokeneet saamaa kuin itse helpottanee omaa selviytymistä työuupumuksesta samalla kun kirjoittaminen voidaan kokea terapeuttisena toimintana ja lisätä ymmärrystä aiheesta. Tutkimuksen toteutumisen kannalta yhteistyö kanssanne olisi erittäin tärkeää.

Lisätietoa kaivatessanne kerron mielelläni enemmän tutkimuksestani!

Ystävällisin terveisin,
Katja Saari.

katja.saari@uwasa.fi
puh:

Liite 4. Ilmoitus työuupumusta kokeneille.

KIRJOITA TYÖUUPUMUKSESTA OMASSA ELÄMÄSSÄSI

Hyvä Työuupumusta kokenut,

Teen pro gradu –tutkimusta työuupumuksesta Vaasan yliopiston johtamisen laitokselle. Henkilökohtaiset kokemukset ovat arvokkaita tietolähteitä ja olisin kiitollinen osallistumisestanne tutkimukseeni, mikäli koet työuupumusta tai olet kokenut työuupumusta jossain vaiheessa työelämääsi.

Toivon, että kirjoittaisit työuupumuksestasi ja siihen liittyvistä asioista elämässäsi omana itsenäsi. Haluaisin tietää työuupumuksesi eri vaiheista ja selviytymisestäsi. Voit arvioida elämääsi ennen ja jälkeen työuupumuksen. Kuvaile tapahtumia ja tuntemuksia. Voit kirjoittaa kaikesta minkä koet tärkeäksi mainita. Lopuksi toivoisin, että kertoisit sukupuolesi, ikäsi ja toimialasi. Jos haluat, voit myös ilmoittaa puhelinnumerosi, niin otan yhteyttä. Kaikki tiedot käsittelen ehdottomalla luottamuksella!

Kirjoituksen voit lähettää postitse tai sähköpostitse alla oleviin osoitteisiin:

Vaasan yliopisto
Johtamisen laitos/Katja Saari
PL 700
65101 Vaasa

katja.saari@uwasa.fi

Liite 5. Analyysissä mukana olleet aineistot ja muuttujat.

Taulukko 1. Analyysissä mukana olleet aineistot taustatietoineen.

	Asuin lääni	Ikä	Sukupuoli	Ammatti
Ilkka*	Oulun lääni	50–59	M	Kauppa ja hallinto
Leena*	Oulun lääni	50–59	N	Kauppa ja hallinto
Sirkka	Länsi-Suomi	50–59	N	Kauppa ja hallinto
Hanna	?	50–59	N	Sosiaali- ja terveys
Esko	Etelä-Suomi	50–59	M	Palvelu
Eira*	Itä-Suomi	40–49	N	Kauppa ja hallinto
Simo	?	60 tai yli	M	Kasvatus ja koulutus
Päivi	Itä-Suomi	?	N	Kauppa ja hallinto
Paula*	Itä-Suomi	40–49	N	Kasvatus ja koulutus
Matti	Länsi-Suomi	50–59	M	Teollisuus
Seppo	?	40–49	M	Sosiaali- ja terveys
Anne*	Etelä-Suomi	50–59	N	Kauppa ja hallinto
Ritva	Etelä-Suomi	50–59	N	Maatalous
Sonja	Itä-Suomi	50–59	N	Sosiaali- ja terveys
Mari	Oulun lääni	50–59	N	Kasvatus ja koulutus
Virpi	Etelä-Suomi	50–59	N	Kauppa ja hallinto
Annikki	Länsi-Suomi	50–59	N	Kasvatus ja koulutus
Terhi*	?	50–59	N	Kasvatus ja koulutus
Annukka*	Oulun lääni	50–59	N	Maatalous
Jaana	?	50–59	N	Palvelu
Raili	Länsi-Suomi	40–49	N	Sosiaali- ja terveys
Outi	Etelä-Suomi	40–49	N	Palvelu
Erja	Etelä-Suomi	50–59	N	Kauppa ja hallinto
Kirsi	Länsi-Suomi	40–49	N	Kauppa ja hallinto
Ulla	Länsi-Suomi	50–59	N	Kauppa ja hallinto
Maritta	Länsi-Suomi	50–59	N	Palvelu

Jussi	Itä-Suomi	30–39	M	Kauppa ja hallinto
Kyllikki	Lapin lääni	?	N	Palvelu
Anita	Etelä-Suomi	60 tai yli	N	Palvelu
Salla	Etelä-Suomi	30–39	N	Palvelu
Eerika	?	40–49	N	Kasvatus ja koulutus
Henna*	Länsi-Suomi	40–49	N	Kasvatus ja koulutus
Inkeri	Länsi-Suomi	50–59	N	Sosiaali- ja terveys
Antero*	Itä-Suomi	60 tai yli	M	Kasvatus ja koulutus
Heli	Lapin lääni	40–49	N	Kasvatus ja koulutus
Ilona*	Itä-Suomi	29 tai alle	N	Kasvatus ja koulutus
Jonna	Etelä-Suomi	29 tai alle	N	Teollisuus
Kaija*	Etelä-Suomi	30–39	N	Palvelu
Elina	Etelä-Suomi	50–59	N	Kasvatus ja koulutus
Leila*	Oulun lääni	50–59	N	Maatalous
Mervi	Lapin lääni	50–59	N	Palvelu
Susanne*	Oulun lääni	?	N	Sosiaali- ja terveys
Toni	Länsi-Suomi	30–39	M	Teollisuus
Arja	Oulun lääni	40–49	N	Kasvatus ja koulutus
Ossi	Etelä-Suomi	30–39	M	Palvelu
Terho*	Itä-Suomi	60 tai yli	M	Teollisuus
Enni	Länsi-Suomi	40–49	N	Sosiaali- ja terveys
Sinikka*	Länsi-Suomi	40–49	N	Kauppa ja hallinto
Tea*	Itä-Suomi	30–39	N	Kasvatus ja koulutus

Taulukko 2. Aineistojen jakautuminen lääneittäin.

	Oulun lääni	Lapin lääni	Etelä-Suomi	Länsi-Suomi	Itä-Suomi	?
Yhteensä	7	3	12	12	9	6
Prosenttia	14.29	6.12	24.49	24.49	18.37	12.24

Taulukko 3. Aineistojen jakautuminen ikäryhmittäin.

	29 tai alle	30–39	40–49	50–59	60 tai yli	?
Yhteensä	2	6	12	22	4	3
Prosenttia	4.08	12.24	24.49	44.90	8.16	6.12

Taulukko 4. Aineistojen jakautuminen sukupuolittain.

	Nainen	Mies
Yhteensä	39	10
Prosenttia	79.59	20.41

Taulukko 5. Aineistojen jakautuminen ammateittain.

	Maatalous	Palvelu	Teollisuus	Kasvatus ja koulutus
Yhteensä	3	10	4	13
Prosenttia	6.12	20.41	8.16	26.53

	Kauppa ja hallinto	Sosiaali- ja terveys
Yhteensä	12	7
Prosenttia	24.49	14.29

? = ei tiedossa, N = nainen, M = mies, * = elämänviiva