



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Hanna-Mari Uuksulainen

Kuka uupuu ja miksi?

Työpahoinvointia koskevan mediautisoinnin sukupuolittuneet diskurssit

Johtamisen akateeminen yksikkö
Julkisen toiminnan johtamisen pro gradu -tutkielma
Hallintotieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Hanna-Mari Uuksulainen		
Tutkielman nimi:	Kuka uupuu ja miksi? : Työpahoinvointia koskevan mediauutisoinnin sukupuolittuneet diskurssit		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkisen toiminnan johtaminen		
Työn ohjaaja:	Kirsi Lehto		
Valmistumisvuosi:	2026	Sivumäärä:	81

TIIVISTELMÄ: Työpahoinvointi on noussut viime vuosina yhteiskunnallisesti merkittäväksi puheenaiheeksi työhyvinvoinnin rinnalle, jota käsitellään säännöllisesti suomalaisessa uutismediassa. Uupuminen, työssä jaksaminen ja mielenterveyteen liittyvät teemat ovat yhä useammin osa julkista keskustelua työelämästä.

Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee, miten työpahoinvointia ja työuupumusta mediassa esitetään ja kielellisesti rakennetaan. Analyysin tuloksia peilataan sukupuolen sekä sukupuolineutraaliuden näkökulmista, kuka uupuu ja miksi. Media representoi sukupuolta usen stereotyyppisesti tai normatiivisesti. Työelämään liittyviä stereotyyppioita sekä riskejä työpahoinvoinnille ovat esimerkiksi hoivaava nainen tai rationaalinen mies stereotyyppiat.

Tutkielman empiirisessä osuudessa tutkitaan diskurssianalyysin avulla Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkosivuilla ilmestyneitä työpahoinvoinnin sukupuolittuneisuuteen liittyviä artikkeleita. Media on diskursiivinen toimija, joka tuottaa ja uusintaa yhteiskunnallisia merkityksiä. Tutkimustuloksena esitetään seuraavat neljä diskurssia: asiantuntijatyön normalisoiva diskurssi, kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi, yksilöllisen vastuun diskurssi sekä organisatorisen tuen puutteen diskurssi.

Aineiston muodostavat Helsingin Sanomien sekä Yleisradion verkkosivuilla julkaistut 25 artikkelia, joissa on haastateltu työuupumuksen kokeneita ihmisiä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta työpahoinvoinnin ja työuupumuksen esiintyvän erityisesti modernissa asiantuntijatyössä, sekä yksilö- että organisaatiolähtöisenä. Tunnistetut diskurssit ilmentävät, kuinka työuupumus näyttäytyy osana intensiivistä työelämää, jota leimaavat jatkuvat muutokset ja vakauden puute. Työntekijäkokemukset aineistossa tuottavat kuvaa tehokkaasta, kunnianhimoisesta, eteenpäin pyrkivästä ja tehokkaasta työntekijästä sekä rajojen häivyttymisestä.

Tutkimustuloksissa työntekijäkokemukset osoittavat, että organisaatiomuutokset, johtamisen ja tuen puutteet sekä epäselvät roolit tunnistetaan työuupumuksella altistavina tekijöinä, mutta vastuu työhyvinvoinnista ja jaksamisesta palautuu useimmiten yksilölle. Diskurssit näyttävät normalisoivan työelämän vaativuuden, intensiivisyyden sekä jatkuvan muutostilan sekä yksilöllisen itsesäätelyn vaateet.

Media ei ainoastaan tuota työelämän ongelmia näkyviksi, vaan tuottaa normatiivista työntekijämallia, millainen työntekijän tulisi olla. Tässä pro gradu -tutkielmassa peilattiin median ja työelämän tuottamia kuvia sukupuolineutraaleina sekä vallan vaikutuksista yksilöiden ja yhteiskunnan käyttäytymisnormeihin. Tämä pro gradu -tutkielma nojaa Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuuden teoriaan sekä Michel Foucault'n vallan teoriaan.

AVAINSANAT: työpahoinvointi, työuupumus, työhyvinvointi, työelämä, sukupuoli, diskurssi

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Aiheen tausta ja ajankohtaisuus	6
1.2	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoitteet	8
2	Työpahoinvointi ja sukupuoli mediassa	10
2.1	Työhyvinvointi	11
2.2	Työpahoinvointi ja työuupumus monimuotoisina ilmiöinä	15
2.3	Sukupuolittunut työelämä ja sukupuolen representaatio mediassa	19
2.4	Aiempi tutkimus aiheesta	22
3	Butlerin ja Foucault'n käsitteet sukupuolesta ja vallasta	24
3.1	Butler ja sukupuolen performatiivisuus	24
3.2	Foucault'n diskurssiteoria ja vallan käsite	26
3.3	Media ja valta	28
4	Tutkimusmenetelmät ja aineisto	30
4.1	Laadullinen tutkimus	30
4.2	Diskurssin käsite ja valta	31
4.3	Diskurssianalyysi	32
4.4	Aineiston valinta ja rajaus	33
4.5	Analyysin eteneminen	35
4.6	Tutkijan rooli ja eettiset näkökulmat	37
5	Analyysi	39
5.1	Asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi	40
5.1.1	Työpahoinvointia normalisoiva vallan muoto	41
5.1.2	Asiantuntijatyön sukupuolineutraali diskurssi	43
5.2	Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi	44
5.2.1	Valta itsensä optimoijana	46
5.2.2	Sukupuolineutraali työelämän toimijuus	47
5.3	Yksilön vastuun diskurssi	48
5.3.1	Itseohjautuvuus vallan peilinä	49

5.3.2	Traditionaalisen maskuliinisen toimijuuden ihanne	50
5.4	Organisatorisen tuen puutteen diskurssi	51
5.4.1	Hajautettu vastuu vallan muotona	52
5.4.2	Sukupuolesta riippumattomat työelämän hyveet	53
5.5	Sukupuolen esittämistavat ja toimijuus	54
7	Johtopäätökset	56
7.1	Keskeiset havainnot	59
7.2	Sukupuolen roolit ja valta työpahoinvoinnin uutisoinnissa	60
7.3	Tulosten merkitys ja yhteiskunnallinen ulottuvuus	63
7.4	Jatkotutkimusmahdollisuudet	65
	Lähteet	68
	Liitteet	80
	Liite 1. Artikkelilainaukset	80

1 Johdanto

Työelämä on erityisesti 2000-luvulle tultaessa kokenut merkittäviä ja nopeita muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin. Parin sukupolven aikana (1960–2020) suomalaiset työntekijät ovat siirtyneet maatalousvaltaisista ja työvoimaintensiivisistä töistä pääasiassa palvelusektorille sekä sellaisiin töihin, joissa tiedon välittäminen, muokkaaminen ja synnyttäminen ovat keskeisessä roolissa (Väänänen ja muut, 2024). Työelämän kiivastunut tahti tämän vuosikymmenen aikana sekä muutosten tahti on ollut nopeaa ja henkinen kuormittavuus ovat nostaneet esiin huolet työpahoinvoinnista, joka kattaa esimerkiksi työuupumuksen, erilaiset jaksamiseen liittyvät ongelmat sekä erityisesti viime vuosina mielenterveyden haasteet.

Työssäkävivistä 40 prosenttia pitää ennakoimattomia muutoksia työhönsä liittyvänä epävarmuustekijänä sekä uhkana (Alasoini & Varje, 2024). 2020-luvun työelämä Suomessa ei enää ole samalla tavalla vakaata ja ennakoitavaa kuin aiemmin, joten työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän uudistumista ja uuden oppimista (Kauppi ja muut, 2022). Työuupumuksen esiintyminen Suomessa tuottaa suurta huolta, sillä noin yksi neljästä työkäisestä kokee työuupumuksen oireita (Sokka, 2017).

Työuupumus on merkki kestäättömistä urakehityksistä, koska se herättää ei-toivottuja puolia useissa uraan liittyvissä muuttujissa (Barthauer ja muut, 2020). Työelämän tulevaisuutta katsottaessa keskeinen kysymys on, miten luodaan työtä ja vahvistetaan laadukasta työelämää, joka tuottaa hyvinvointia huomioiden sen erilaiset ulottuvuudet (Dufva ja muut, 2021).

Suomessa erityisesti sosiaali- ja terveysalalla sekä opetuslalla keskustelu työhyvinvoinnista on noussut toistuvasti julkiseen keskusteluun, mikä herätti kiinnostuksen tutkia työuupumuksen sukupuolittuneita kokemuksia. 2020-luvun alkupuoliskolla globaali Korona-pandemia ja myöhemmin Venäjän Ukrainassa aloittaman hyökkäyssodan myötä lisääntyneet geopoliittiset jännitteet ovat tehneet monet työssäkävivät entistä tietoisemmiksi terveyttään, turvallisuuttaan,

työhyvinvointiaan ja työmarkkinaasemaansa koskevista haavoittuvuuksista (Mäkikangas & Pyöriä 2023).

Mediassa työpahoinvointi on usein esitetty yksilön ongelmana, vaikka ilmiön taustalla on monimutkaisia rakenteellisia ja kulttuurisia tekijöitä, mukaan lukien sukupuoli. Median tuottamat representaatiot ovat merkittävässä roolissa tuottamaan sosiokulttuurista painetta huolimatta siitä, että edistymistä niin lain näkökulmasta kuin sosiaalisestikin on tapahtunut muun muassa kansalaisyhteisöissä ja sukupuolta rajoittavissa keskusteluissa, mutta edelleen joissain yhteyksissä se on jopa läpitukenavaa (Santoniccolo ja muut, 2023).

1.1 Aiheen tausta ja ajankohtaisuus

Tarkasteltaessa työelämän tulevaisuutta, nähdään siihen kohdistuvan suuria muutospaineita. Kuten Manka ja Manka (2023, s. 13) tuovat esiin, monta vuotta kestäneen koronapandemian ja Ukrainan sodan aiheuttama maailmantalouden murros muuttaa työelämän rakenteita ja edellytyksiä. Yhä useampi niin yksityinen kuin julkinenkin organisaatio joutuu miettimään toimintatapojaan sekä hakemaan kilpailuetua joustavuudesta, nopeudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä lisätäkseen omaa arvoaan (Manka & Manka, 2023, s. 13). Erialaisten teknologioiden kehittyminen on mahdollistanut entistä nopeammat tiedon, tuotteiden sekä palveluiden siirrot, ja näin ollen lisännyt odotuksia nopeatempoisuuteen ja tehokkuuteen yhteiskunnan eri osa-alueilla, myös työelämässä (Mauno, 2022).

Työn organisoinnin ja johtamisen muutosta tarvitaan vastaamaan työntekijöiden muuttuneisiin tarpeisiin ja odotuksiin koskien esimerkiksi työn monipuolisuutta sekä oppimis- ja vaikutusmahdollisuuksia (Lindbeck & Snower, 2000). Työelämässä pärjäämisen pakkoa koetaan yleisesti vaatimusten ristipaineessa (Manka & Manka, 2023, s. 15). Larjovuori ja Heikkilä-Tammi (2024) kysyvätkin, miten työntekijät kokevat toimintamahdollisuutensa, työhyvinvointia tukevana vai kuormitusta tuovina, ja miten työhyvinvoinnin voimavaroja rakennetaan ja mahdollisia haasteita ratkotaan.

Työelämä on edelleen vahvasti sulkupuolittunutta, vaikka muutoksia on tapahtunut. Sukupuoli ei ole vain biologinen ominaisuus, vaan sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentunut ilmiö, joka ilmenee eri tavoin eri konteksteissa. Tarkasteltaessa perinteisiä sukupuolirooleja, niiden mukaan nainen hoitaa kodin ja lapset, kun taas mies käy töissä elättääkseen perheen (Townsend ja muut, 2023). Townsendin ja muiden (2023) mukaan historialliset sukupuolten väliset roolit ohjaavat ihmisten käytöstä ja asenteita vielä nykypäivänäkin.

Hoiva-alat on perinteisesti yhdistetty naissukupuoleen, kun taas teknologia- ja rakennusalat miessukupuoleen. Näiden rakenteiden rinnalla myös media toimii aktiivisena toimijana niin työelämän raportoijana kuin osallisena muovaamaan käsityksiä siitä, kuka uupuu, miksi ja miten. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella, millaisia sukupuolittuneita merkityksiä media tuottaa työpahoinvoinnista uutisoidessaan. Media voi olla sekä vahvistavana että stereotyyppien ja oletusten murtajana, kun puhutaan työelämän ilmiöistä ja kokemuksista.

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on analysoida, miten työpahoinvointia sekä työuupumuksen kokemusta käsitellään sukupuolen näkökulmasta suomalaisessa mediassa. Tutkimus keskittyy siihen, millaisia diskursseja ja representaatioita uutisoinnissa esiintyy ja miten ne rakentavat sukupuolittuneita käsityksiä työelämästä ja työssä jaksamisesta. Tarkastelun kohteena tässä pro gradu -tutkielmassa ovat erityisesti ne kielelliset ja kulttuuriset ilmiöt ja kokemukset, joiden kautta työpahoinvointi ja työuupumus liitetään mahdollisesti tiettyihin sukupuolirooleihin tai -odotuksiin vai näyttäytykö sukupuoli ja miten uutisoinnissa.

Tässä pro gradu -tutkielmassa kysytään, miten sukupuoli rakentuu ja merkityksellistyy työpahoinvointia käsittelevässä uutisoinnissa, sekä millaisia normeja ja arvoja sukupuolen ja työkyvyn ympärille muodostuu median esittämän kielen kautta. Tavoitteena on tehdä näkyväksi se, miten media osaltaan tuottaa ja uusintaa sukupuolittuneita työelämäkäsityksiä tai esittää sukupuolineutraalia työsubjektia sekä

selitysmalleja, ja millaisia vaikutuksia tällä on yhteiskunnalliseen ymmärrykseen työpahoinvoinnista.

Tämä tutkielma perustuu 25 Yleisradion sekä Helsingin Sanomien verkkosivuilla vuosina 2020–2025 ilmestyneisiin työpahoinvointia ja työuupumusta käsitteleviin artikkeleihin. Aineisto koostuu haastattelupohjaisista artikkeleista, joissa haastateltujen omat kokemukset ja ääni pääsevät esiin. Ne ovat rehellisiä kertomuksia työuupumuksen kokemuksista ja syistä.

Tutkielma on toteutettu laadullisena diskurssianalyysinä. Tarkastelun kohteena ovat ne toistuvat puhetavat, merkityksenannot ja toimijuuden kokemukset, joiden kautta työelämää ja siinä esiintyvää työpahoinvointia ja työuupumuksen kokemuksia ilmenetään. Teoreettisena viitekehystenä tutkielmassa on käytetty Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuuden teoriaa sekä Michel Foucault'n käsityksiä diskurssista vallan muotoina.

1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoitteet

Pro gradu -tutkielmani pyrkii etsimään vastauksia työhyvinvoinnin ja työperäisen uupumuksen mediauutisoinnin mahdollisista sukupuolittuneista diskursseista vastaamalla kolmeen asetettuun tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksillä etsitään vastauksia työpahoinvoinnin ja työuupumuksen syihin, kuka uupuu ja miksi. Näillä kysymyksillä on tavoitteena tarkastella myös niitä mahdollisia stereotyyppioita ja oletuksia työuupumuksesta yksilöiden kokemuksena sekä työuupumuksen yhteiskunnallisia merkityksiä. Tutkimuskysymysten avulla tarkastelussa on myös mahdolliset sukupuolittuneet käsitykset työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta.

Tutkielman tavoitteena on myös lisätä ymmärrystä modernista työelämästä ja sen ilmiöistä sekä tehdä työpahoinvoinnin ja työuupumuksen kokemuksia näkyviksi. Avoimuus työelämän kuormitustekijöistä ja yksilön kokemuksista vähentävät niihin mahdollisesti liittyviä häpeän ja riittämättömyyden tunteita. Myös organisatorisesti

työuupumuksen esiin nostaminen on merkityksellistä, jotta työnantajalähtöisesti pystytään tukemaan työntekijöitä ja tuottamaan työhyvinvointia tukevia rakenteita.

Teoreettisena viitekehyksenä toimiva diskurssianalyysi sekä tutkielman analyysiosuuden aineisto Helsingin Sanomien sekä Yleisradion nettiartikkeleista tarjoavat hyvän pohjan tutkimuskysymyksilleni, jotka ovat seuraavat:

1. Millaisia sukupuolittuneita diskursseja media tuottaa työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta asiantuntijatyössä?
2. Miten kyseiset diskurssit rakentavat näennäisesti sukupuolineutraalia, mutta rakenteellisesti sukupuolittunutta työsubjektia?
3. Millä tavoin yksilölliset ja rakenteelliset selitysmallit painottuvat työpahoinvointia ja työuupumusta koskevassa mediauutisoinnissa?

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on tarkastella subjektiivisia työntekijäkokemuksia tämän päivän työelämästä, keskittyen työpahoinvoinnin ja työuupumuksen teemoihin kuljettaen sukupuolinäkökulman tarkastelua läpi tutkielman. Tarkoituksena ei ole kerätä mahdollisimman monipuolisia näkemyksiä tai määrällisesti suurta aineistoa, vaan saada kuvaa niistä diskursseista, joita Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkosivustolla on viimeisimpien vuosien aikana rakentunut.

2 Työpahoinvointi ja sukupuoli mediassa

Tässä tutkielman toisessa kappaleessa käsitellään tutkielman keskeisiä käsitteitä sekä niiden kautta teoreettisia lähtökohtia. Tutkielman pääkäsitteinä ovat työhyvinvointi sekä työpahoinvointi, painottuen erityisesti työpahoinvoinnin ja työuupumuksen teemoihin, jotka ovat keskeisiä käsitteitä tutkielman analyysiosuudessa. Työhyvinvoinnin määritelmä antaa pohjaa, mihin peilata työpahoinvointia, joka ei tarkoita ainoastaan hyvinvoinnin puutetta, vaan on laajempi käsite. Työelämän sukupuolittuneisuutta tarkastellaan muun muassa roolien ja toimijuuden kautta, mitä mediauutisointi tuottaa.

Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, josta vastuullisena ei ole vain ihminen itse, vaan myös ympäröivä työelämä ja -yhteisö. Myös lainsäädännöllä vaikutetaan työympäristöön sekä työkykytekijöihin. Työhyvinvointia tukee työn imun kokemus, jota kuvaavat korkea motivaation taso, tarmokkuus ja energisyys. Työn imun käsitettä ei tutkielman analyysiosassa erityisesti tarkastella, vaikka se saattaa johtaa esimerkiksi liialliseen työhön omistautumiseen, jolloin työntekijän hyvinvointi sekä muut, työn ulkopuoliset elämän osa-alueet saattavat alkaa kärsimään ja tilanne voi johtaa työuupumukseen. Työn imun käsitettä kuitenkin avataan tässä teoriaosuudessa, koska voimakas työn imu saattaa hämärtää työntekijän rajojen asettamista.

Tämä tutkielma keskittyy subjektiivisiin työntekijäkokemuksiin työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta. Tarkasteltaessa näitä mediassa esiintyneitä työntekijäkokemuksia, voidaan nähdä moniulotteisia kokemuksia työuupumuksen juurisyistä, mutta myös yhdistäviä tekijöitä. Kautta linjan tutkielmassa kulkee työelämän sukupuolittuneisuuden ilmiöt ja merkitykset, joita peilataan niin teoriaosuudessa kuin analyysiosuudessa.

Fyysisesti ja psykologisesti turvallinen työympäristö sekä sosiaaliset suhteet tukevat työhyvinvointia ja suojaavat työpahoinvoinnilta. Psykologinen turvallisuus luo tilaa yksilölle olla oma itsensä työelämässä, ilmaista ajatuksiaan ja näkemyksiään tulematta arvotetuksi niiden mukaisesti. Turvallisuuden tunne kattaa myös sukupuoleen ja sen moninasiin ilmentymiin liittyvät kokemukset.

Median rooli kertojana ja sanallistajana on kasvanut, joten voidaan ajatella sillä olevan merkittävää vaikutusvaltaa työelämään liittyvien ilmiöiden esiintuojana sekä mielikuvien muokkaajana. Entistä enemmän tuotetaan työelämälähtöistä puhetta erilaisten teemojen ympärillä ja erityisesti työelämän muutokset ja niiden tuottamat kokemukset ovat entistä enemmän esillä, niin myönteisinä kuin kielteisinäkin kuvina. Työelämän monimuotoisuudelle on tärkeää antaa näkyvyyttä. Teoriaosuudessa tuon esiin työhyvinvointia, työpahoinvointia sekä työuupumusta käsittelevää aiempaa tutkimusta sekä sukupuolen nivoutumista työelämäkokemuksiin.

2.1 Työhyvinvointi

Hyvinvointi on yksilön elämän kokonaisvaltainen tavoite, vaikka sen merkitys voi vaihdella ihmisestä ja kulttuurista toiseen (Imran & Shahnawaz, 2020). Yksilön työhyvinvointi voidaan nähdä myös yksilotteisemmin työhön kohdistuvana kokemuksena ja siihen liittyvänä tunnetilana (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024). Työhyvinvointi voi näyttäytyä myös yksilön asenteissa ja toiminnassa, esimerkiksi motivaationa, tavoitteellisuutena, autonomiana tai pystyvyyden tunteena (Warr, 1997). Suuri osa yksilön elämästä kuluu elantonsa ansaitsemiseen sekä virallisissa että epävirallisissa organisaatioissa, ja hyvinvoinnin ja suorituskyvyn oletetaan olevan yhteydessä toisiinsa (Imran & Shahnawaz, 2020).

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kokonaisuudesta, joten työhyvinvointia tulee tutkia kokonaisvaltaisena ilmiönä. Työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavista tekijöistä on tunnistettu esimerkiksi työyhteisön työilmapiiri ja sen toimivuus, johtaminen, organisaation rakenne ja toimintakulttuuri sekä työn ominaisuudet, kuten monipuolisuus ja vaikutusmahdollisuudet (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024).

Vastuu työhyvinvoinnista on yhteiskunnalla, työnantajalla sekä työntekijällä itsellään. Työntekijöiden hyvinvointi on tunnistettu yhä olennaisemmaksi osaksi organisaatioiden tavoitteiden saavuttamista tukevaksi resurssiksi, mihin perustuu tarve nostaa se entistä

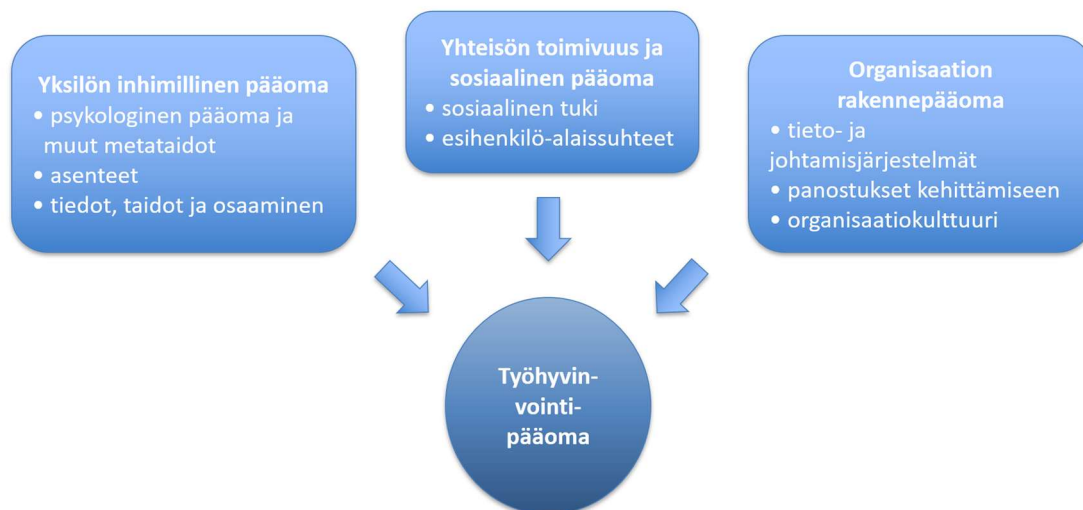
tietoisemmin esiin (Taris & Schaufeli, 2015). Työturvallisuuslaissa (738/2002) sanotaan lain tarkoituksena olevan parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi, ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantajan tulee huolehtia viihtyisästä ja turvallisesta työympäristöstä ja työilmapiiristä.

Työntekijällä on oma vastuunsa, kuten omasta terveydestä ja elintavoista huolehtiminen (Virolainen 2012, s. 11–12). Työhyvinvointi on Tarkkosen (2016, s. 61) mukaan yksilöpsykologisena ja fysiologisena lopputulemana työssä olevan henkilön subjektiivinen kokemus tai fysiologinen tila, jota voidaan mitata ja seurata. Työhyvinvointi voidaan määritellä myös työssä olevaa ihmistä energisoivaksi arvostuksen, elämänilon, merkityksellisyyden, hallinnan, terveyden ja turvallisuuden kokemukseksi (Enlund ja muut, 2013). Työntekijän mahdollisuuksina vaikuttaa työhyvinvointiin nähdään esimerkiksi omasta työkyvystä ja osaamisesta huolehtiminen, myönteinen asennoituminen työhön, työn ”tuunaaminen” sekä organisaatiokansalaisuus tai työyhteisötaitoisuus (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024).

Työhyvinvointi on siis muutakin kuin työpahoinvoinnin oireiden puuttumista ja työkyvyn kehittämisestä on viime vuosina siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen ja myönteisten voimavarojen korostamiseen (Manka & Manka, 2023, s. 95–96). On kuitenkin haasteellista määritellä, millaiset työpaikan käytännöt lisäävät työhyvinvointia ja millaisten mekanismien kautta vaikutukset syntyvät (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024). Työn kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät käytännöt ja niiden seuraukset voivat olla ristiriitaisia: esimerkiksi työnkuvaa rikastamalla voi lisätä motivaatiota ja oppimista mutta samalla se voi lisätä myös stressiä ja työn rasittavuuden kokemusta (Grant ja muut, 2007).

Manka ja Manka (2016, s. 68–69) esittelevät työhyvinvointipääoma-käsitteen (Kuva 1), joka yhdistää inhimillisen pääoman tekijät yhteen, vaikuttaen tuloksellisuuteen, työuriin

ja työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, joka rakentuu oletukselle, että yksilön työkyvyllä ja terveydellä on perustavaa laatua oleva suhde inhimilliseen pääomaan. Larjovuori ja Tammi-Heikkilä (2024) korostavat, kuinka ylimmän johdon ja lähiesihenkilöiden rooli työhyvinvoinnin edellytysten luomisessa ja edistämässä on keskeistä.

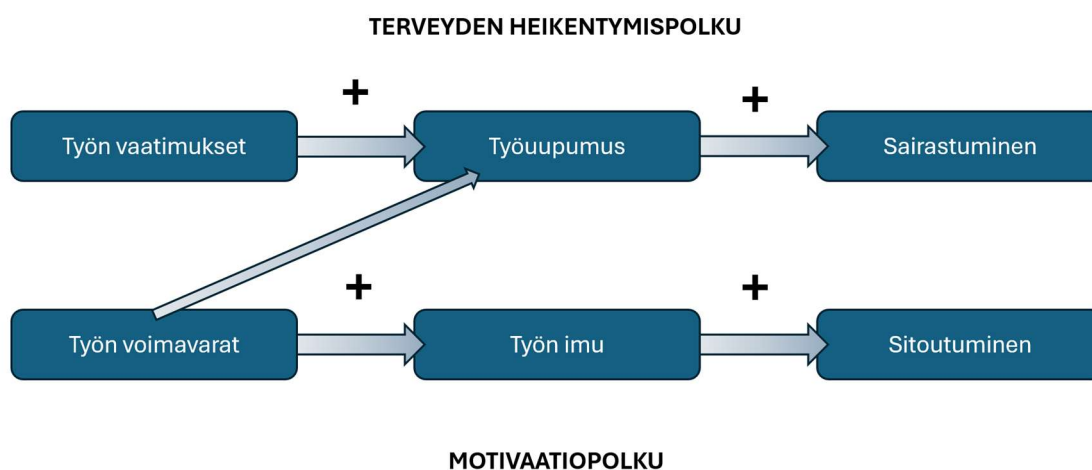


Kuva 1. Työhyvinvointipääoma-käsite (Manka & Manka 2016, s. 68–69)

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, kun ihminen kokee olevansa energinen ja positiivisessa motivaatiotilassa (Tampereen yliopisto, 2025). Työn imu on työhön liittyvä tunne- ja motivaatiotila, joka muodostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautuneisuudesta ja uppoutumisesta (Hakanen, 2017). Työn imun käsitteen avulla on mahdollista tarkastella työhyvinvointia aikaisempaa monipuolisemmin sekä hyvinvointina että pahoinvoinnin puuttumisena (Manka & Manka, 2023, s. 100–101). Työn imun voidaan havaita vaikuttavan motivoivasti sitoutumiseen, haluun antaa parastaan sekä aktiiviseen toimintaan työssä, joka siirtyy myös toisiin työntekijöihin (Manka & Manka, 2023, s. 101).

Työn imun käsite liittyy työn vaatimusten ja työn voimavarojen malliin, joka samanaikaisesti pyrkii ennakoimaan niin työmotivaatiota kuin työpahoinvointiakin. Sen

avulla on mahdollista jäsentää samanaikaisesti työhyvinvoinnin myönteisiä ja kielteisiä kehityskulkuja. Työn voimavarojen ja vaatimusten mallista voidaan erottaa terveyden heikkenemisen polku, jossa korkeat työn vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen ja edelleen heikentyneeseen terveyteen. Mauno ja muut (2020) toteavat, että työn imun kokemus vaihtelee työn intensiivistymisen eri ilmenemismuotojen ja tasojen mukaan ja kokemus työtahdin kiristymisestä on yhteydessä heikentyneeseen työn imun kokemukseen. Motivaatiopolku (Kuva 2) kuvaa työn voimavarojen selittävän työn imua, joka johtaa työhön sitoutumiseen (Manka & Manka, 2023, s. 101).



Kuva 2. Motivaatiopolku (Manka & Manka, 2023, s. 101)

Myös psykologiselle turvallisuudelle tulee olla tila työelämässä. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan Edmondsonia (1999) mukaille yksilöiden jaettua käsitystä tai uskomusta siitä, että ryhmä on turvallinen henkilökohtaiselle riskinotolle ja jokainen voi olla oma itsensä ilman, että joutuu naurunalaiseksi. Psykologisen turvallisuuden edistäminen on tärkeää organisaation uudistumisen kannalta erityyppisissä töissä ja ammateissa ja korkea psykologinen turvallisuus näyttäytyy olevan yhteydessä uudistavaan toimintaan työssä (Kauppi ja muut, 2022). Työyhteisön jäsenten kollektiivista roolia työhyvinvoinnin rakentajan on tuotu esiin muun muassa sosiaalista pääomaa, sosiaalisia suhteita, psykologista turvallisuutta tai työpaikan kulttuuria ja ilmapiiriä tarkasteltaessa (Simbula, 2010).

2.2 Työpahoinvointi ja työuupumus monimuotoisina ilmiöinä

Työhyvinvointi ei ole ainoastaan työpahoinvoinnin tekijöihin puuttumista. Nykymaailmassa, jossa riippuvuus globaaleista markkinavoimista kasvaa, työikäisten harteille asetetaan yhä suurempia vaateita, joilla on ollut negatiivinen vaikutus työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin (Babtiste, 2007). On tärkeää, että työhyvinvointiin ja työpahoinvointiin sekä työuupumustekijöihin tuodaan läpinäkyvyyttä julkisessa keskustelussa, mikä rohkaisee uupuneita avoimuuteen ja hakemaan apua tilanteeseensa.

Työpahoinvointia aiheuttavat ja ylläpitävät tekijät voivat olla merkittävinä työhyvinvoinnin esteinä. Virolaisen (2012, s. 30) mukaan yleisimpiä työpahoinvoinnin tekijöitä ovat työn kiireisyys, stressi, sekä epävarmuustekijät työpaikalla, mutta myös työpaikkakiusaaminen meillä Suomessa on noussut vakavaksi ongelmaksi.

Tässä pro gradu -tutkielmassa mielenkiinnon kohteena on erityisesti työpahoinvointi sekä työuupumus ja miten ne näyttäytyvät sukupuoleen heijastaen. Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on käyty viime vuosien aikana, erityisesti Korona-pandemian jälkeen paljonkin keskusteltua, mutta työpahoinvointina sanoitettuna vähemmän, mikä herätti mielenkiinnon tutkia aihetta lisää. Sukupuolen yhdistäminen työpahoinvoinnin ja työuupumuksen teemaan tuo tutkielmaan näkökulmaa, joka tukee tai haastaa oletettuja sukupuolittuneita käsityksiä siitä, kuka uupuu ja miksi.

On yleistä kohdata kognitiivisesti vaativia tehtäviä ja tilanteita päivittäisessä työelämässä. Yksilöt, jotka kokevat pitkittynyttä työhön liittyvää henkistä kuormittuneisuutta, raportoivat usein heikentyneestä tehokkuudesta päivittäisessä työssään sekä keskittymisvaikeuksista, tiedonkäsittelyn vaikeuksista ja muistin heikkenemisestä (Sokka, 2017). Pitkittynyt altistus työhön sidonnaiselle henkiselle kuormitukselle, missä työhön liittyvät vaatimukset ovat korkeita ja työntekijän voimavarat ovat alhaisia, voi vähitellen kehittyä työuupumukseksi (Maslach ja muut, 2001).

Schaffner (2017, s. 27–28) tuo esiin, kuinka uusliberalistista teknologista kapitalismia pidetään usein syynä uupumukseen liitettävien sairauksien nopeasta lisääntymisestä. Schaffner (2017) näkee kuitenkin, että uupumuksen kokemukseen liittyvä tila ei ole aikaan eikä paikkaan sidonnaista, vaan uupumuksesta ja sen psykologisista vaikutuksista on oltu huolissaan jo klassisen antiikin ajoista lähtien.

Alakäsittienä pahoinvoinnille käytän tutkielmassani työuupumusta, joka on vakava, työssä kehittyvä, krooninen stressioireyhtymä (Virolainen, 2012, s. 35). Työuupumus tunnistettiin jo 1970-luvulla ihmisten kanssa työskentelevien ammattilaisten urakriisinä, jota ei nähty vain ohimenevänä vaiheena tai helposti ratkaistavana ongelmana, vaan kuten huomataan, työuupumusta on edelleen olemassa (Leiter ja muut, 2014). Työuupumuksella on siis yli 50 vuoden tausta ja edelleen ja yhä enenevässä määrin se on tärkeänä aiheena pinnalla ja paljon mediassakin käsiteltynä aiheena.

Manka ja Manka (2016, s. 32) määrittelevät stressin muuttuvan negatiiviseksi, kun työntekijä kokee ylikuormittuneisuutta ja sitä, ettei kykene riittävästi vastaamaan työn vaatimuksiin tai työn vaatimukset ovat niin suuria, että oma henkilökohtainen hyvinvointi vaarantuu. Työuupumus kuvautuu työhön liittyvänä häiriötilana, johon kuuluu uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja heikentynyt itsetunto (Tampereen yliopisto, 2025). Pitkittyessään negatiivinen stressi voi johtaa työuupumukseen, jolloin ihmisen voimavarat ehtyvät ja tila voi vaatia pidempää toipumisaikaa (Tampereen yliopisto, 2025).

Työuupumus itsessään ei ole sairaus eikä sille ole virallisia diagnostisia kriteereitä, mutta se voi kasvattaa riskiä muiden sairauksien puhkeamiselle, kuten masennukselle tai ahdistuneisuus- ja unihäiriöille (Tampereen yliopisto, 2025). Tämän lisäksi työuupumus voi altistaa erilaisille somaattisille sairauksille tai päihteiden liialliselle käytölle sekä lisätä riskiä tapaturmille ja työkyvyttömyydelle (Uusitalo-Airola ja muut, 2022). Tarkastelen pro gradu -tutkielmassani, miten media määrittelee tai kuvaa edellä mainittuja käsitteitä ja kenen ongelmaksi ne kehystetään.

Yleisimmän luonnehdinnan mukaan työuupumus on kolmiulotteinen oireyhtymä, joka koostuu emotionaalisesta uupumuksesta, kyynisyydestä työtä kohtaan ja ammatillisesta tehottomuudesta (Maslach ja muut, 2017). Melemedin ja muiden (1999) mukaan toinen laajalti mainittu käsitys näkee työuupumuksen liittyvän yksilöiden emotionaaliseen uupumukseen sekä fyysiseen ja kognitiiviseen väsymykseen. Työuupumukseen liittyy uupumusasteista väsymystä, jota ei voida liittää ainoastaan yksittäisiin työn kuormitushuippuihin sekä työn merkityksen kyseenalaistamista ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä (Sokka, 2017).

Työuupumukseen liittyy tyypillisesti heikentynyt uni, sen laatu ja määrä (Eksted ja muut, 2009). Työuupumus esiintyy usein päällekkäin muiden stressiin liittyvien häiriöiden kanssa, kuten masennuksen sekä ahdistuksen (Ahola ja muut, 2014) ja krooniseen väsymysoireyhtymään (Huibers ja muut, 2003).

Yksilötasolla työhyvinvoinnin yksi negatiivinen ilmentymä on leipääntyminen eli tylsistyminen omaan työhön, jolloin työntekijä ei ole innostunut tekemästään työstä eikä koe työn merkityksellisyttä. Leipääntyessään työntekijän ei ole mahdollista hyödyntää työssään kaikkia omia taitojaan eikä osaamistaan. (Tampereen yliopisto, 2025).

Manka ja Manka (2016, s. 34) tuovat teoksessaan esiin kiireen yleisyyttä työssä ja kuinka vuonna 2021 palkansaajista 30 prosenttia kertoi työskentelevän tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 37 prosenttia viikoittain. Verrattaessa Suomea muihin EU-maihin, näyttää Suomessa kiire läpäisevän työelämän tasaisemmin kuin muissa EU-maissa (Manka & Manka, 2016, s. 34).

Stressillä tarkoitetaan ympäristön yksilöön kohdistamaa uhkaa, vahingollista vaikutusta tai yksilön vastetta tällaisiin tekijöihin (Virolainen, 2012, s. 30). Stressillä on erittäin suuri merkitys työhyvinvointiin, aiheuttaahan se paljon kuluja, vähentää työtehokkuutta sekä tuottaa yksilölle kärsimystä. Ihmisen katsotaan kärsivän negatiivisesta stressistä, kun

työympäristön vaatimuksen ylittävät työntekijän kyvyn hallita niitä tai suoriutua vaatimuksista (Tampereen yliopisto, 2025).

Työstressi merkitsee ratkaisematonta ristiriitaa työntekijän ja työn välisessä suhteessa ja pidempään jatkuessaan stressin negatiiviset vaikutukset yksilön psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen voivat olla vakavia (Virolainen, 2012, s. 30–31). Ihminen kaipaa lepoa ja palautumista voidakseen hyvin. Stressi voi olla myös positiivista ja tällöin se parhaimmillaan ja sopivissa määrin voi vahvistaa työssä jaksamista. Positiivinen stressi saa meidät toimimaan ja tekemään asioita (Tampereen yliopisto, 2025).

Ihmisellä on luontainen tarve kokea turvallisuuden tunnetta. Virolaisen (2012, s. 38) mukaan turvattomuus ja epävarmuus töiden jatkumisesta kuormittavat työntekijää varsin paljon ja näyttävät työhyvinvoinnin kannalta uhkatekijöinä. Myös tasa-arvo liittyy turvallisuuden tunteeseen. Epätasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa negatiivisesti niin yksilön kuin koko organisaation hyvinvointiin (Virolainen, 2012, s. 39).

Organisaatiomuodot, joissa valta ja vastuu on tietoisesti ja laajasti hajautettu työyhteisölle, näyttävät yleistyneen. Tällöin muodolliset esihenkilöroolit puuttuvat tai niiden merkitys toiminnan ohjaamisessa on vähäinen (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024). Collinin ja muiden (2021) mukaan tällainen itseohjautuva työ nähdään palkitsevuuden ohella myös vaativana.

Itseohjautuvuuden suosio on herättänyt kritiikkiä, kun sitä on verrattu jopa heitteillejättöön ja esitetty, että työhyvinvoinnin sijaan itseohjautuvuuden aiheuttama stressi voi lisätä työuupumuksen riskiä työpaikoilla (Martela ja muut, 2021). Itseohjautuvuuden esitetään ruokkivan suorituskeskeisyyttä, rajattomuutta sekä epävarmuutta, kun yksilö pyrkii suoriutumaan epämääräisen organisoitumisen, päätäntävällän ja työtehtävien sokkeloissa (Savaspuro, 2019, s. 41).

Itsenäisen työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten lisääntyminen sisältää työtavoitteiden itsenäisen asettamisen sekä työpäivän ja työtehtävien itsenäisen suunnittelun tavoitteiden saavuttamiseksi (Kubicek ja muut, 2015). Tämä näyttäytyy myös vaatimuksena itsensä johtamiseen sekä entistä suurempaan itseohjautuvuuteen työn suunnittelussa ja sen tekemisessä (Mauno ja muut, 2022). Vaikka autonomia nähdään yleensä työntekijän myönteisenä voimavarana, voi liiallinen autonomia kääntyä kuormitustekijäksi (Kubicek ja muut, 2015).

Kubicek ja muut (2015) esittävät, että nykytyöelämässä työntekijä joutuu suunnittelemaan uransa yhä itsenäisemmin ja tekemään uraan liittyviä päätöksiä, todistamaan arvoaan työnantajalle ja parantamaan omaa työmarkkinakelpoisuuttaan. Jatkuva itseohjautuvuus, omasta työmarkkina-arvosta huolehtiminen sekä proaktiivisuus oman työuran hallinnassa ja suunnittelussa saattavat muodostua kuluttaviksi työn vaatimuksiksi (Pongratz & Voß, 2003).

Organisaatiot muuttuvat nykyään nopeastikin, joten ne eivät välttämättä voi taata pitkäaikaista sitoutumista työntekijään sekä työurat ovat entistä pirstaleisempia ja työn epävarmuus yleistä (De Witte ja muut, 2016). Näin ollen työntekijälle tulee entistä suurempi vastuu vastata urasuunnittelustaan sekä työn hallinnasta itse. Työn vaatimukset ovat työntekijään kohdistuvia työn kuormitustekijöitä, joilla on haitallisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja motivaatioon (Mauno ja muut, 2022). Hobfoll (2010) toteaa, että työnkuormitustekijät kuluttavat työntekijän psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja ja vaikuttavat siksi kielteisesti työntekijän hyvinvointiin ja motivaatioon.

2.3 Sukupuolittunut työelämä ja sukupuolen representaatio mediassa

Sukupuoli käsitteenä on myös tutkielmassani tarkastelun kohteena, erityisesti mediassa esiintyvänä, miten työpahoinvointi sekä työuupumus esitetään eri sukupuolille sekä millaisia sukupuolirooleja, normeja ja valtarakenteita puhuvat ylläpitävät. Sukupuolittuneisuuden mediassa voidaan ajatella liittyvän siihen, miten media tekstualisoi ja visuaalisesti esittää sukupuoleen liittyviä merkityksiä, kuten rooleja,

toimijuuksia, valtarakenteita, normeja ja odotuksia. Sukupuolinormit koostuvat asenteista, siitä mikä on sopivaa tai ei-sopivaa naisille tai miehille suhteessa kieleen, käyttäytymiseen, ammattiin tai koulutukseen (Aydemir & Demirkan, 2024).

Sukupuolittuneisuus mediassa ei ole vain näkyvää stereotyyppien ilmenemistä, vaan myös implisiittinen tapa tuoda esiin vallitsevia sukupuolijärjestelmiä tukien tai kyseenalaistaen. Medialukutaito ja sukupuolten tasa-arvo perustuvat stereotyyppien ja ennakkoluulojen kyseenalaistamiseen ja kritisointiin, tietoisuuden lisäämiseen tasa-arvoisemmasta ja demokraattisemman rakenteen puolestapuhujana sekä pyrkimykseen kohti tällaista kulttuuria (Aydemir & Demirkan, 2024).

Määriteltäessä sukupuolta, löytyy sille useita kategorioita. Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies (Kärnä ja muut, 2018). Sosiaalisesti kategorioiden, sukupuoli on yksi varhaisimmista ja näkyvimmistä tavoista, miten ihmiset oppivat määrittelemään itsensä (Santoniccolo ja muut, 2023). Sukupuolen ilmentyminen jatkuu koko ihmisen elämän, kun he vastaanottavat ja muokkaavat tietoa naiseudesta ja miehisyydestä, ja mitä se tarkoittaa kuulua johonkin sukupuolen kategoriaan, muodostuen suorista ja epäsuorista havainnoista, sosiaalisista kontakteista, persoonallisuuden kehityksestä ja kulttuurisesta ilmapiiristä (Santoniccolo ja muut, 2023). Sukupuoliroolit ja stereotyypit sukupuolista näyttäytyvät edelleen vahvoina. Koivusen ja Liljeströmin (1996, s. 115) mukaan tämä selitetään pääosin roolioppimisen kautta.

Sukupuolisyrjintä voi olla tiedostamatonta tai tahatonta, koska sukupuolimerkitykset havaitaan ja suodatetaan kulttuuristen ja uskomusten ja normien läpi. Tällaisia normeja voivat tuottaa muun muassa perheyhteisöt, koulut ja opetus sekä kirjallisuus, mikä osoittaa, että sukupuoliroolit muodostuvat sosiaalisen konstruktion kautta. (Aydemir & Demirkan, 2024)

Sukupuoliroolien kehittymistä työelämässä voidaan tarkastella Diamondin (1987) sekä Lernerin (1986) mukaisesti niin, että maanviljelyskulttuuri on aikanaan luonut pohjan, missä mies on nähty työntekijänä ja nainen äitinä, joka on huolehtinut perheestä. Kulttuurinen ja sosiaalinen roolinäkemykset ovat edelleen pysyneet vahvana, vaikka työelämä on vuosisatojen ja -kymmenten saatossa muuttunut. Median jatkuva ja toistuva viestien välittäminen sukupuolten epätasa-arvosta ja kulttuurisista stereotyyppioista tarjoaa pohjan tietynlaisen ymmärryksen syntymiselle ajan myötä (Aydemis & Demrikan, 2024).

Representaatiolla tarkoitetaan yleensä jonkin asian tai ajatuksen esittämistä sanallisten, äänellisten tai kuvallisten merkkien avulla (Seppänen & Väliverronen, 2024, s. 250). Median rooli ihmisten arjessa ja koko yhteiskunnassa on kasvanut rajusti viimeisen parinkymmenen vuoden kuluessa ja suurin osa tästä median parissa käytetystä ajasta on eri medioiden päällekkäistä käyttöä (Seppänen & Väliverronen, 2024, s. 10). Median käsite viittaa perinteisiin joukkoviestimiin, kuten televisioon, radioon, sanoma- ja aikakauslehtiin sekä niiden verkkosivustoihin, mutta kuluneen vuosituhannen aikana käsite on laajentunut sosiaalisten medioiden myötä (Seppänen & Väliverronen, 2024, s. 13).

Santoniccolo ja muut (2023) tuovat esiin, kuinka stereotyyppiointi, objektisointi ja seksuaalisointi näyttäytyvät edelleen hyvin yleisinä eri konteksteissa, jotka vahvistavat sukupuolittuneita uskomuksia sekä sukupuoliroolien normien hyväksyntää. Ne, kenestä puhutaan ja ketkä puhuvat, ikään kuin pakotetaan johonkin identiteetti- ja rooliin, jota he eivät voi itse valita tai kontrolloida. Yksilöt ja ryhmät stigmatisoidaan ja tämä liittyy sosiaaliseen asenteeseen, ei arvostellen tai leimaten, vaan enemmänkin muodostaen mielipiteitä eli helpottamaan ominaispiirteiden tulkintaa ja auttaa ymmärtämään ihmisten toiminnan tarkoituksia ja motiiveja (Moscovici, 2000, s. 47–48).

Työelämän jatkuvasti liikkeessä oleva arvomaailma lisää tarvetta uusille käsityksille organisaatioista ja niiden johtamisesta, siten kiinnostus sukupuoleen sosiaalisena

kategoriana johtuu myös johtamisen ja organisoinnin tilanteista itsestään, ei pelkästään tasa-arvoaspektista käsin. Käsityksissä naisista ja miehistä voidaan korostaa heidän erojaan ja pitäytyä ulkoisen olemuksen ja käyttäytymisen yksityiskohdissa. Sen sijaan sosiaalinen sukupuoli, näkemys sukupuolesta kulttuurisena kategoriana, osoittaa että yksittäisten henkilöiden toimintaa tulkittaessa tällainen määre on aina ylikategorisoiva ja sillä on taustansa kulttuurissa. (Aaltio-Marjasola, 2001, s. 130)

2.4 Aiempi tutkimus aiheesta

Työpahoinvointi ja työuupus ovat saaneet viime vuosina paljon näkyvyyttä julkisessa keskustelussa, etenkin nuorten työkäisten kokemuksista. Aiemmissä tutkimuksissa on tarkasteltu työuupumusta sekä yksilöllisenä kokemuksena että organisatorisena, rakenteisiin kohdistuvana ilmiönä. Miller ja muut (2025) tuovat tutkimuksessaan esiin, kuinka työpaikan kuormittavat haasteet, epävarmuus, välinpitämättömyys, moraalinen ja eettinen stressi heikko työelämän tasapaino johtavat pitkittyessään työuupumukseen. Raskaat panostukset työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaatioiden suorituskykyyn ovat johtaneet sen alati kasvavaan merkitykseen tutkimuskohteena (Escuerdo-Guirado ja muut, 2024).

Orgad (2025) tuo esiin, että naissukupuoleen liittyvässä keskustelussa äitys ja menopausi-ikä kehystävät päätöstä lähteä työelämästä henkilökohtaisena valintana, erityisesti asianatuntija- ja johtotehtävistä, jolloin organisaation ja yhteiskunnan rakenteiden roolit eivät korostu. Samassa Orgadin tutkimuksessa (2025) huomio kiinnittyy siihen, kuinka prioriteetti tulisi olla naisten pitämisessä työelämässä huolehtien heidän hyvinvoinnistaan, terveydestä ja työtyytyväisyydestä.

Mediaa voidaan pitää keskeisenä julkisena areenana, missä työpahoinvoinnille ja työuupukselle annetaan erilaisia merkityksiä. Media tuottaa osaltaan myös määrittelyä, millaisena työuupumus ymmärretään ja ikään kuin kenelle se kokemuksena kuuluu ja millaisia ratkaisuja tilanteessa pidetään oikeutettuina. Työuupumuksen narratiivia mediassa ei ole laajalti tutkittu.

Työuupumusta on tutkittu osana laajempaa diagnoosijoukkoa. Francic ja muut (2005) tutkivat masennusta ja muita mielenterveysongelmia australialaisessa tietokirjallisuudessa viitaten stressin alaluokkaan työpaikkaan liittyvinä ongelmina. Heidän havaintonsa osoittavat, että stressin osalta toiseksi suurin osa mediassa käsitellyistä aiheista liittyi näihin ongelmiin.

Van Beveren ja muut (2020) mainitsevat työuupumuksen terminä ja tutkivat sitä median kontekstissa. Kyseisessä tutkimuksessa tutkittiin, kuinka mielenterveys ja mielen sairaus retorisesti rakentuivat sanomalehdissä ja aikakauslehdissä kuudessa eurooppalaisessa maassa. Tässä tutkimuksessa tunnistettiin neljä terminologista klusteria : mielenterveys ja mielen sairaus riskinä, elämäntapaongelmat, yksilön ainutlaatuinen tarina ja kokemus sekä sosiaaliset trendit ja faktorit. Työuupumusta tarkastellessa yleisin klusteri oli yksilön narratiivi.

Asiantuntijatyössä työn määrä näyttäytyy usein liiallisena, siihen kuuluu työnkuvaan sopimattomia tehtäviä ja työrooli sotkeutuu helposti yksityiselämän puolelle : työpaine on kova ja työ pursuaa yli rajojen (Toivanen, M. ja muut, 2025). Kuten Escudero-Girade ja muut (2024) nostavat tutkimuksessaan esiin, on selkeä tarve sille, että organisaatiot ja instituutiot syventävät systemaattista arviota työhyvinvoinnista ja työntekijöiden tukemisesta. Tutkimuksen tarve työhyvinvoinnista ja pahoinvoinnista on korostunut nopean työelämän muutosten vuoksi.

3 Butlerin ja Foucault`n käsitteet sukupuolesta ja vallasta

Tutkielman teoreettisena viitekehyksenä pohjutan Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuuden teoriaa. Täydennän tätä viitekehystä Michel Foucault`n diskurssiteorialla sekä vallan käsitteellä, joka kytkee sukupuolen rakentumisen institutionaalisiin ja kulttuurisiin käytäntöihin. Butlerin sukupuolen performatiivisuutta sekä Foucault`n diskurssiteoriaa k ytet n tässä pro gradu -tutkielmassa analysoimaan, miten suomalaisessa sanomalehtimediassa muodostuvat ty pahoivointia koskevat diskurssit sukupuolittuneisuutta ja normatiivisuutta tarkastellen. Yhdessä nämä teoriat mahdollistavat aineistoa analysoitaessa sitä, miten ty pahoivointia koskevat puhutavat voidaan nähdä sukupuolta performatiivisesti rakentavana sekä vallan tuottamina.

3.1 Butler ja sukupuolen performatiivisuus

Judith Butlerin (1952-) sukupuolen performatiivisuuden teoria on yksi modernin ajan feministisiä kulmakiviä. Hänen ajatuksensa keskittyvät muun muassa kriittiseen teoriaan, sukupuoleen, politiikkaan ja fenomenologiaan. Butler ei käsittele sukupuolta valmiina identiteettinä, vaan suuntaa sen sukupuolen suorittamisen politiikkaan. Butlerin p ateoreettiset alueet ovat valta, tieto, subjektiivisuus, performatiivisuus sekä etiikka (Hillestad ja muut, 2025). Perinteisesti feministiset teoretikot ovat erottaneet sukupuolen luonnollisena tai syntymässä määrättynä ja sukupuolisena kulttuurisena muotona, jonka sukupuolittunut keho omaksuu, mutta tämä ei tunnu enää tänä päivänä oikealta (Butler, 2024). Butler pyrkii hahmottelemaan, miten sukupuolen kaksinapainen suhde on tehty diskursiivisesti uskottavaksi (Butler, 2006, s. 90).

Butler (2006, s. 53, 66–67) katsoo, että pitämällä kiinni tarkkarajaisista ja pysyvistä naiseuden määritelmistä ja rajoista itseasiassa j hmetet n olemassa olevia sukupuolittuneista valta-asetelmia sekä kulttuurisia käytänteitä sen sijaan, että hajotettaisiin niitä. Toinen Butlerin kriittinen näkökulma kiteytyy feminismiin ymmärrykseen miehist . Jos miehet ja miesvalta k sitet n vain yhtenä monoliittina

vailla sisäisiä eroavaisuuksia, syyllistyy feminismi käyttämään kritiikittä samoja taktiikoita ja samanlaista valtaa kuin kritisoi miesvaltaa käyttäen naisia kohtaan (Butler, 2006, s. 64).

Sukupuoleen nojaava viitekehys rakentuu tekojen, ilmaisujen ja kielen kautta. Tämä on tutkielmani keskeinen näkökulma analysoitaessa, miten työpahoinvointi mediassa esitetään eri sukupuolille ja millaisia normeja, odotuksia tai mielikuvia niihin liittyy. Butler (2024, s. 26) puhuu syntaksista, joka on kielen elementtien asettelua yhteen niin, että maailma saa jonkinlaisen merkityksen sekä säännöt, jotka määrittävät erityisesti tavalle yhdistellä assosiaatioita monimutkaiseksi kokonaisuudeksi. Media voi heijastaa tai vahvistaa näitä kuvia sekä rakenteita esittämällä esimerkiksi naisten työhyvinvoinnin tai -pahoinvoinnin luonnollisempana tai yksityisempänä ongelmana kuin miesten.

Sukupuoli risteää myös muiden diskursiivisesti muotoutuneiden mahdollisten identiteettien mukaan, kuten luokan, etnisyyden, seksuaalisuuden ja alueellisuuden kanssa (Butler, 2006, s. 50). Judith Butler on esittänyt, kuinka ihminen alistetaan normeille ja näin hän samalla subjektivoituu eli tehdään subjektiksi, jolloin normi voi olla tukahduttava ja sortava, jopa häiritsevä ja generatiivinen (Ahmed, 2016). Jo lähes 80 vuotta sitten Simone de Beauvoir on kuvannut biologisen ja sosiaalisen sukupuolen jakoa osoittaakseen, että biologian ei tarvitse määrittää ihmisen kohtaloa (Butler, 2006, s. 54, 194–195).

Butler (2024, s. 269) kysyy, toimiiko sukupuolen sosiaalinen ulottuvuus kehyksenä, joka vakiinnuttaa tietyille luokittelutavoille perustuvaa sukupuolta. Tätä voidaan tarkastella myös työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta puhuttaessa, joka herkästi stereotypisoi sukupuolikokemuksia työuupumuksesta. Sukupuoli ei aina muodostu yhtenäisesti tai johdonmukaisesti eri historiallisissa ympäristöissä (Butler, 2006, s. 50). Sukupuolen suojeleminen tai sukupuolten tasa-arvoon liittyvät huolenaiheet tuottavat pyrkimystä poistaa sukupuolten välistä epätasa-arvoa (Tyler, 2024).

Judith Butler on vaikuttanut siihen, miten ihmiset puhuvat haavoittuvuudesta ja näkevät sen universaalina, eksistentiaalisena ja suhteellisena, ikään kuin haavoittuvuus on ihmisen tila (Hillestad ja muut, 2025). Butlerin näkökulma on, että tutustumme sosiaaliseen maailmaan kehomme kautta, ollen sekä subjekti että objekti ja olemme maailmassa ja tapaamme muita, jotka ovat samalla tavalla kuin me itse (Hillestad ja muut, 2025).

Judith Butler (2006, s. 54) tuo esiin sosiaalisen sukupuolen käsitteen, jonka mukaan se on kulttuurisesti rakennettu, oli sukupuoli biologisesti kuinka muuttumaton tahansa eikä sosiaalinen sukupuoli ole biologisen sukupuolen kausaalinen seuraus eikä se näytä yhtä pysyvältä kuin biologinen sukupuoli. Suhteellisesta ja kontekstuaalisesta näkökulmasta katsoen se, mitä henkilö on, ja mitä sosiaalinen sukupuoli on, riippuu aina niistä rakennetuista suhteista, joissa se on määritelty (Butler, 2006, s. 60). Jos sosiaalisia sukupuolia olisi vain kaksi, jumittuisi virheellinen käsitys siitä, että sosiaalinen sukupuoli on suora seuraus biologisesta sukupuolesta (Butler, 2006, s. 55).

Sosiaalinen sukupuoli on monimutkainen asia, jonka kokonaisuuden voidaan nähdä jatkuvasti lykkääntyvän: se ei ole koskaan täydellisesti sitä, mitä se on jonain tiettyinä ajankohtana (Butler, 2006, s. 67). Termillä sukupuoli, tai millä tahansa sukupuoli-identiteetillä, kuvitellaan olevan valtava voima, joka ulottuu pirulliseen ideologiaan (Tyler ja muut, 2024).

3.2 Foucault'n diskurssiteoria ja vallan käsite

Vallan käsitteellä on erilaisia ja kiisteltäviä merkityksiä, joita on läsnä kaikkialla ja kaikessa ilman, että sitä paikannetaan mihinkään erityiseen. Hännisen (1986, s. 176) mukaan vallankäyttöä on entistä vaikeampi lähestyä vain yhdestä näkökulmasta, vaan ”moderni vallankäyttö tapahtuu ikään kuin moniliepeisessä avaruudessa, jossa kaikenlaiset taiteet ja laskokset luovat toisilleen näkymättömiä tarkkailualustoja”. Karim (2023) tuo esiin, että valta on globaali ja kiistanalainen käsite, jossa keskustellaan paljon siitä, mihin valta viittaa ja miten se toimii. Keskustelua syntyy kahdesta näkökulmasta käsin, jossa toinen

keskittyy valtaa ja toinen voimaantumiseen ja Karimin (2023) mukaan eri vallan käsitteiden ei tarvitse olla toisiaan poissulkevia.

Michel Foucault (1926–1984) oli erityisen kiinnostunut sosiaalisten tilanteiden vallasta ja tutki tapoja, miten sosiaalinen kontrolli rakentuu ja pysyy yllä (Misselbrook, 2013). Foucault mainitaan usein vaikutusvaltaisena lähteenä ja inspiraationa materialistiselle tutkimukselle, sillä hän kyseenalaistaa kaikki vakaat käsitykset ihmisestä tai subjektista (Lemke, 2015). Tiisalan (2014) mukaan Foucault'n ajatuksen mukaan valta ei ole ainoastaan joidenkin ihmisten tai tahojen hallinnassa eikä valta toimi ainoastaan vain kieltämällä asioita.

Raffnsoe ja muut (2019) tuovat esiin, kuinka Foucault oli vain vähän kiinnostunut virallisista organisaatioista, vaikka hän oli koko elämänsä syvästi kiinnostunut ihmisten elämän hallinnoinnista ja organisoinnista. Foucault tunnetaan analyysistään liittyen valtasuhteisiin ja mekanismeihin, joiden kautta valta tunkeutuu syvälle yhteiskuntaan ja vaikuttaa, usein näkymättömästi siihen, miten yksilöt ja yhteiskunnalliset ryhmät käyttäytyvät (Bigoni ja muut, 2024). Kaldybekov ja muut (2024) esittävät, että Foucault'n mukaan valta on lyhytaikaista eikä voi keskittyä vain yhteen instituutioon.

Lemke (2015) kirjoittaa, kuinka Foucault'n kuvausta kehosta ja vallasta pidetään enimmäkseen vain osittain vakuuttavana ja jopa epätydyttävänä. Foucault hylkää valtakäsityksen, jonka mukaan valta olisi ominaisuus tai resurssi, jolla yksilö on varustettu tai jotakin, mitä erityisesti hankitaan, omistetaan tai jaetaan (Pulkinen, 1998, s. 88–89).

Foucault ei ole kiinnostunut hallitsijan vallasta suhteessa alamaisiin, vaan sellaisesta vallasta, jota me kaikki toteutamme jokapäiväisessä elämässämme ja vuorovaikutustilanteissa. Hän ei kysy ”mitä valta on” tai ”kenellä valta on”, vaan keskittyy vallan poiskohdistumisesta näistä kysymyksistä ja valtasuhteen jäsenistä. Näiden sijaan

Foucault on kiinnostunut siitä, minkälaisia valtasuhteet itsessään ovat ja kysyykin ”miten valta toimii”. (Varis 1989, 68–69, 74)

Valtaa ei käsitetä ominaisuudeksi vaan strategiaksi ja, että sen alustuskeinojen ei katsota olevan anastamista, vaan eräänlaista valmiutta, tiettyä taktiikkaa tai tekniikkaa, toimintaa. On tajuttava, että kyseessä on pikemminkin aina jännittynyt, aina toimiva suhdeverkko kuin etuoikeus, josta voisi pitää kiinni; sen mallina on mieluummin pidettävä jatkuvaa taistelua kuin jonkinlaista luovutussopimusta tai tietyn alueen valtausta. On siis lähdettävä siitä, että kyseessä on pikemminkin vallan käyttö kuin sen omistaminen. (Foucault, 1980, s. 34)

Vallan olemus ei täten näyttäyty hierarkkisenä eikä pysyvänä rakenteena, vaan valta on olemassa käytettäessä ja toimittaessa sitä. Valta on luonteeltaan strategista, ei staattinen järjestys vaan dynaaminen voimakenttä. (Helén, 1995, 276–277)

Foucault'n työ on herättänyt huomattavaa kiistaa ja keskustelua eri näkökulmista. Esimerkiksi hän vähensi yksilön aseman varhaisissa teoksissaan ja häntä on syytetty toimijuuden sivuuttamisesta sekä todellisen, eletyn ja inhimillisen kokemuksen vähättelystä. (Hodges, P. D. ja muut, 2014) Työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta puhuttaessa kokemuksia tarkastellaan useimmiten inhimillisyyden kautta, toimijan kokemuksiin peilaten. Foucault'n teoria ja vallan käsite tuo mielenkiintoisen ja osittain vastakkaisen näkemyksen tähän pro gradu -tutkielmaan.

3.3 Media ja valta

Mediakenttä on muutosten kourissa, sillä mediasisältöjen digitalisoituminen ja nopeiden internet yhteyksien yleistyminen on tarkoittanut sitä, että kommunikaation kenttä yhdistää lähes jokaisen kolkkan (Couldry, 2010). Historiallisesti vanhin uutismedia on sanomalehti, jonka alkujuuret ovat 1500-luvulla, nousten kukoistukseen 1900-luvun jälkipuoliskolla (Seppänen & Väliaverron, 2024, s. 50).

Usein käytetty metafora mediasta vallan neljäntenä valtiomahtina antaa ymmärtää, että medialla on merkittävä rooli yhteiskunnallisessa vallankäytössä (Seppänen & Väliaverronen, 2023, s. 49). Toinen tunnettu metafora näkee journalismin muiden yhteiskunnan instituutioiden vahtikoirana, jonka tehtävänä on paljastaa näkymätöntä vallankäyttöä, vallan väärinkäyttöä ja ylipäätään valvoa sitä, mitä yhteiskunnassa tapahtuu (Seppänen & Väliaverronen, 2024, s. 50).

Median valtaa on esimerkiksi mahdollisuus luoda ja määritellä yhteiskunnallisen keskustelun puheenaiheita ja on olennaista kysyä, millaisia aineksia ihmiset ammentavat maailmankuvalleen vaikkapa uutisista (Seppänen & Väliaverronen, 2024, s. 192). Vallan symbolisen ulottuvuuden voi määritellä objektiksi tai asiaksi, joka edustaa jotain muuta, kuten sanat symboleina edustavat merkityksiä (Seppänen & Väliaverronen, 2024, s. 199).

4 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tässä pro gradu -tutkielmassa hyödynnetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisessa tutkimuksessa ei käytetä mittaamista, vaan se perustuu aineistoihin, joiden avulla pyritään kuvaamaan tiettyjä ilmiöitä tai teemoja. Tässä tutkielmassa aineisto pohjautuu Yleisradion ja Helsingin Sanomien verkkosivustojen tuottamaan artikkelisisältöön työhyvinvoinnista ja työpahoinvoinnista ja sen analysointiin.

Tutkimusaineiston analysoinnissa käytetään diskurssianalyysiä, kun pyritään etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä niihin merkityksiin, mitä media tuottaa työpahoinvoinnin sukupuolittuneista diskursseista. Diskurssianalyysi sopii menetelmänä tähän pro gradu -tutkielmaan, koska tässä tutkielmassa analysoidaan ilmiöitä ja kokemuksia niiden takana sekä tunnistetaan aiheeseen liittyviä diskursseja.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta eli ollaan kiinnostuneita kohdehenkilöiden ajatuksista, tunteista ja niistä merkityksistä, joita he tutkimuksen kohteena olevalle asialle antavat (Juuti & Puusa, 2019, s. 9). Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen, johon sisältyy ajatus moninaisesta todellisuudesta (Hirsjärvi ja muut, 1997, s. 161). Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on tutkittavien kokemukset ja tutkimuksen tehtävänä on antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä (Puusa & Juuti, 2011, s. 48). Tässä pro gradu -tutkielmassa laadullinen tutkimusmenetelmä keskittyy kuvaamaan median luomia sukupuolittuneita diskursseja työhyvinvointiin ja työpahoinvointiin liittyen, jotka nousevat tämän päivän työelämän kokemuksista.

Laadullisen tutkimuksen metodiikassa on menty aineiston keruun pohdinnoista syvemmälle kiinnitettäessä entistä enemmän huomiota aineiston analyysiin (Tuomi &

Sarajärvi, 2018, s. 75-76). Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaiset dokumenteista koottu tieto, joita voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 83). Hirsjärven ja muiden (1997, s. 217-218) mukaan erilaisten dokumenttien käyttö kuuluu narratiivisen tutkimuksen piiriin, jolla viitataan lähestymistapaan, jossa ajatellaan kertomuksia tapana ymmärtää elämää ja tehdä elämän tapahtumia merkityksellisiksi. Tässä pro gradu -tutkielmassa aineistonkeruumenetelmänä käytetään Yleisradion ja Helsingin Sanomien verkkosivustojen artikkeleita, jotka käsittelevät työhyvinvoinnin sekä työpahoinvoinnin sukupuolittuneita diskursseja.

Aineiston analyysi kytkeytyy laadullisessa tutkimuksessa kiinteästi aineiston hankintaan, jossa tutkija on tutkimusinstrumentti. Laadullisen aineiston analysointi jatkuu aineiston hankinnan jälkeen, jolloin tutkija pyrkii yhtäältä lukemaan aineistoa yhä uudelleen, ja näin saamaan vihjeitä siitä, millaisiin teemoihin, luokkiin tai kategorioihin aineistoa voi ryhmitellä. (Puusa & Juuti, 2020, s. 143)

4.2 Diskurssin käsite ja valta

Diskurssit voidaan ymmärtää vakiintuneiksi puhekäytännöiksi, jotka osaltaan rakentavat ja tuottavat sitä ilmiötä, jota ne kuvaavat (Siltaoja & Vehkaperä, 2011, s. 209). Samaa asiaa kuvaamaan voidaan käyttää erilaisia diskursseja, jotka eroavat toisistaan niihin rakentuvien oletusten ja käsitysten kautta, joten diskurssien avulla on mahdollista nähdä asiat tietyllä tavalla ja rajoittaa muita tapoja, joilla asiat voitaisiin nähdä ja esittää (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 228). Diskurssit muodostavat tiedon rakenteita, jotka mahdollistavat toiminnan (Siltaoja & Sorsa, 2020, s. 228).

Diskurssit pyrkivät systematisoimaan ja vakiinnuttamaan omat määritelmänsä ja totuutensa, ja siksi ne nivoutuvat erottamattomasti tapoihimme ja mahdollisuuksiimme tietää ja vaikuttaa, ollen vallankäytön ja vastarinnan kytköksiä (Pietikäinen & Mäntynen,

2019, s. 71). Diskurssien väliset suhteet eivät ole neutraaleja, vaan niiden välillä käydään jatkuvaa taistelua siitä, mikä niistä saa eniten määrittelyvaltaa ja kuka määrittelee totuuden arvon (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 72).

Diskurssien valta liittyy vahvasti kielenkäytön kykyyn rakentaa sosiaalista todellisuuttamme. Kielen käyttäjinä kuvaamme ja samalla muokkaamme paitsi puheena olevaa aihetta, myös itseämme, toisiamme ja aikaamme sekä sen sosiaalisia ja kulttuurisia rakenteita ja toimintatapoja. Diskurssien valta liittyy myös niiden kykyyn kuvata ja esittää maailman tapahtumat ja ihmiset tietystä näkökulmasta ikään kuin totena ja tapahtuneena (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 73).

Tässä pro gradu -tutkielmassa työhyvinvoinnin ja työpahoinvoinnin sukupuolittuneita diskursseja tarkastellaan Yleisradion ja Helsingin Sanomien tuottamien artikkelien kautta, jotka ilmentävät niitä mielikuvia, joita media meille tuottaa. Näin ollen voidaan puhua median vallasta kuvaamaan ja rakentamaan työelämän ilmiöiden todellisuutta.

4.3 Diskurssianalyysi

Tämä pro gradu -tutkielma on diskurssianalyttinen teoreettiselta viitekehykseltään, tarkastellen erilaisia tutkielman aiheeseen liittyviä painopisteitä. Diskurssianalyysi on laadullinen tutkimusmenetelmä. Siltaojan ja Sorsan (2020, s. 228) mukaan diskurssilla tarkoitetaan tietoa representoivia lausumia, joiden avulla rakennetaan ja kommunikoidaan käsitystä siitä, millainen jokin asia on. Hirsjärven ja muiden (1997, s. 225) mukaan kielelliset sopimukset ohjaavat ajattelua ja toimintaa, jolloin tutkimus kohdentuu puhekäytänteisiin ja puhetapoihin eli diskursseihin. Diskurssianalyysin yksi tutkimusperinne juontaa juurensa ranskalaisesta filosofiasta ja erityisesti Michel Foucault'n tutkimusotteesta, jonka mukaan diskurssianalyysissä on tarkoitus tutkia tiedon muodostumisen rakentumista ja rakennetta (Hirsjärvi ja muut, 1997, s. 225).

Diskurssianalyysissä kielenkäyttäjää ei tarkastella informaatteina, jotka yksinkertaisesti paljastavat millaisia esimerkiksi heidän asenteensa, elämäntilanteensa ja edustamansa

kulttuuri ovat (Jokinen ja muut, 2024, s. 231). Tässä tutkielmassa kielenkäyttäjänä ovat Yleisradion ja Helsingin Sanomien verkkoartikkelit. Kielenkäyttö on käytäntö, joka ei ainoastaan kuvaa maailmaa, vaan merkityksellistää ja samalla järjestää ja rakentaa, uusintaa ja muuntaa elämäämme sosiaalista todellisuutta (Jokinen ja muut, 2024, s. 26). Fairclough (1997, s. 101) määrittelee diskurssin tietyksi tavaksi, jolla tietty sosiaalinen käytäntö konstruoidaan ja diskurssit ovat suhteellisen riippumattomia genreistä eli kielenkäyttötavoista.

Diskurssianalyysi poikkeaa monien journalistien näkökulmasta. Diskurssianalysissä kiinnostus kohdistuu sen pohtimiseen, miten toimijat tekevät kielenkäytöllään asioita ymmärrettäviksi, kun lähtöoletuksena on, että samakin ilmiö voidaan tehdä ymmärrettäväksi monin perustelluin tavoin. Tarkastelun keskiössä näyttäytyy se, millaiset kuvaukset ja selitykset ovat erilaisissa tilanteissa ja keskustelun kohdissa ymmärrettäviä ja millaisia asiantiloja kulloinkin rakennetaan. (Suoninen, 2024. s. 232)

Kielenkäyttötilanne voidaan ymmärtää pienimmillään yksittäisenä vuorovaikutustilanteena, kuten arkisena sananvaihtona, ja laajimmillaan kokonaisena yhteiskunnallisena ja historiallisena tilanteena (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 14).

4.4 Aineiston valinta ja rajaus

Aineistona pro gradu -tutkielmassani toimii suomalaisen median työpahoinvointiin ja työhyvinvointiin liittyvät artikkelit ja kirjoitukset. Valitsin tutkimusaineistoni Helsingin Sanomien sekä Yleisradion verkkosivuston aineistoista. Helsingin Sanomat on valtakunnallinen seitsemänä päivänä viikossa ilmestyvä sanomalehti, jolla on laaja tavoitettavuus ja lukijakunta, joka on varsin heterogeenistä. Helsingin Sanomat tavoittaa digitaalisena ja painettuna viikossa 2.1 miljoonaa yli 15-vuotiasta kuluttajaa (Kansallinen mediatutkimus 2025).

Yleisradio Oy:n tehtävänä on muun muassa tukea jokaisen osallistumismahdollisuuksia tarjoamalla monipuolisia tietoja, mielipiteitä, keskusteluja ja

vuorovaikutusmahdollisuuksia sekä tukea suvaitsevaisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa (laki Yleisradio Oy:stä 1380/1993). Yleisradion verkkosivustosisivusto on kaikille avoin ja artikkelit vapaasti luettavissa. Yli puolet suomalaisista ajattelee Ylen maamme ykkösmedianana ja 82 % suomalaisista pitää Ylen uutisia luotettavina (www.yle.fi/a/74-20131037). Tutkielman aineistolähteet ovat valikoitu niin, että niitä luetaan laajasti Suomessa riippumatta poliittisista tai aatteellisista suuntauksista. Koska artikkelit on julkaistu verkossa, voidaan niitä lukea myös ulkomailta käsin.

Pro gradu -tutkielmassa käytetty ajanjakso on rajattu 2020–2025 vuosiin, jotta tekstit antaisivat mahdollisimman ajankohtaisen kuvan työpahoinvointiin liittyvistä sukupuolittuneista käsityksistä. Tutkimustuloksia on helpompi peilata, kun ajanjakso on rajattu. Mielipidekirjoitukset sekä muun muassa kirja-arvioinnit sekä ainoastaan tutkimuksiin nojaavat artikkelit on rajattu aineistosta pois sekä yle.fi-sivuston podcastit. Tutkielman analyysi perustuu Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkosivustojen artikkeleihin, joissa esiin on nostettu työuupumuksen kokeneet ihmiset.

Tässä pro gradu -tutkielmassa on nimenomaan keskitytty työpahoinvoinnin ja työuupumuksen kokemuksiin, joille on annettu henkilöhaastatteluissa kasvot. Tarkoituksena on näin löytää median esiin nostamia diskursseja sekä sitä, miten ja minkälainen rooli medialla on luodessaan näkemyksiä työelämään ja työpahoinvointiin sekä uupumuksen kokemuksiin liittyen. Tarkastelun kohteena analyysissä on myös se, miten sukupuoli näyttäytyy työpahoinvoinnista puhuttaessa.

Haastattelupohjaiset artikkelit rikastuttavat kielenkäyttöä. Tutkimustuloksia ei voi yleistää vaan tämä tutkimus tuo esille ainoastaan Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkosivujen tuottamat diskurssit sekä miten ne omalta osaltaan rakentavat todellisuutta. Aineistolähteinä on käytetty kahta eri mediaa, jotta saadaan monipuolisuutta teeman ympärille. Lisäksi on huomioitavaa, että tässä pro gradu -tutkielmassa saadut tulokset ovat tutkijan omia tulkintoja aineistosta esiin nousevista ilmiöistä.

Aineosto koostuu 25 työuupumuksen kokoneiden ihmisten haastatteluihin perustuvista artikkeleista, joita voidaan pitää diskurssianalyysin näkökulmasta riittävänä. Tavoitteena tässä tutkielmassa ei ole työuupumuksen ilmiön määrällinen yleistettävyyys vaan median esiin nostamana toistuvien puhetapojen ja merkitysrakenteiden tunnistaminen.

4.5 Analyysin eteneminen

Aineisto on rajattu vuosien 2020–2025 väliselle ajalle ja niin, että se vastaisi mahdollisimman spesifisti tässä tutkielmassa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Valittuani lähteiksi Helsingin Sanomien ja Yleisradion aihetta koskevat artikkelit, aloitin aineistohaun luomalla hakusanoja. Hakusanoiksi valikoituivat työpahoinvointi ja työuupumus, sillä jo näillä hauilla aineistoa näyttäytyi kerääntyvän riittävästi.

Hakusanalla työpahoinvointi, löytyi Yleisradion artikkeleita kuusi kappaletta, Helsingin Sanomista ei yhtään. Työuupumusta hakusanana käyttäessäni aineisto-osumia sain Yleisradion nettisivuilta 51:n artikkelin verran ja Helsingin Sanomien sivustolta 80. Testasin myös työkyky-hakusanaa, joka tuotti Yleisradion sivustolta 590 ja Helsingin Sanomista 123 artikkelia. Nämä rajasin kuitenkin aineistosta pois, käyttäen ainoastaan työpahoinvointia ja työuupumusta hakusanoina, koska jo ne tuottivat riittävästi aineistoa. Valitsin 25 artikkelia satunnaisotannalla, mutta niin, että ne sisälsivät henkilöhaastatteluita, koska halusin tutkimuksessani saada työuupuneiden ääntä kuuluviin.

Analysointivaiheessa perehdyin valittuihin artikkeleihin lukien niitä lukuisia kertoja läpi, kunnes sieltä alkoi nousta tunnistettavissa olevia tutkielman ja tutkimuskysymysten kannalta yhteneviä huomioita, joiden perusteella lähdin luomaan diskursseja, jotka on tarkemmin esitetty taulukossa 1 sekä luvussa 5, joissa aineistosta tunnistetut ilmaisut on yhdistetty laajempiin merkitysrakenteisiin ja edelleen diskursseiksi. Lopullisen valinnan analysoitavaksi aineistoksi tein sen perusteella, että artikkeleissa oli kuvattu ihmisten kokemuksia haastatteluin ja pidemmin kuin vain muutamalla lauseella.

Aineistossa toistuva ilmaus / sisältö	Analyttinen tulkinta	Abstrahoitu merkitys rakenne	Muodostunut diskurssi
Nopea urakehitys	Työn intensiivisyys ja kiihtyvä työtahti	Asiantuntijatyön vaativuus	Asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi
Suuri vastuu nuorella iällä ja lyhyellä kokemuksella	Vastuun varhainen kasautuminen	Oletus varhaisesta autonomiasta ja vastuunkannosta	Asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi
Jatkuvat organisaatiomuutokset	Työelämän epävakaas pysyvänä ilmiönä	Muutos normaalina tilana	Asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi
Työ merkityksellisyyden kokemuksena	Työ identiteetin lähteenä	Työidentiteetti minän rakentajana	Asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi
Halu onnistua	Sisäinen kunnianhimo	Itsensä todistamisen tarve	Kunnianhimoisen subjektin diskurssi
Liit vaatimukset itseä kohtaan	Itsekriittisyys, kunnianhimo	Itsensä ylittämisen normi	Kunnianhimoisen subjektin diskurssi
Vaikeus sanoa ei	Rajojen asettamisen vaikeus	Itseohjautuvuuden vaatimus	Yksilöllisen vastuun diskurssi
Liiallinen vastuunotto	Vastuunkanto yksilön harteilla	Moraalinen velvollisuus suoriutua	Yksilöllisen vastuun diskurssi
Johdon tuen puute	Organisaation vetäytyminen ja etäisyys	Hajautettu ja epäselvä vastuu	Organisatorisen tuen puutteen diskurssi
Keskusteluyhteyden puute	Vuorovaikutuksen heikkous	Kokemus yksin jäämisestä	Organisatorisen tuen puutteen diskurssi
Epäselvät roolit	Rakenteellinen epävarmuus	Epämääräiset vastualueet ja rajat	Organisatorisen tuen puutteen diskurssi

Taulukko 1. Diskurssien muodostuminen aineistosta (25 artikkelia)

4.6 Tutkijan rooli ja eettiset näkökulmat

Eettisten kysymysten äärelle joudutaan tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Näin olleen tutkijan on oltava selvillä tutkimuseettisistä kysymyksistä jo ennen tutkimuksen tekemiseen ryhtymistä. Etukäteen pohdittavia seikkoja tutkimuksen tekemisessä ovat muun muassa anonymiteettiin, vallankäyttöön, tutkijan ammattitaitoon, analyysiin ja tulosten raportointiin liittyvät kysymykset (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 19–20).

Myös aiheen valinnan voidaan ajatella olevan eettinen kysymys. Tämän pro gradu - tutkielman aihe on syntynyt oman kiinnostukseni sekä nykyisten työtehtävieni pohjalta. Tapaan työssäni lähes päivittäin työuupumuksen kanssa kamppailevia tai toipumisprosessissa olevia. Tutkielman analyysissä on kuitenkin pyritty säilyttämään kriittinen ja analyttinen suhde aineistoon.

Tässä pro gradu -tutkielmassa analyysi perustuu tulkintaan siitä, millaisia merkitysrakenteita ja puhetapoja työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta tuotetaan Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkoartikkeleissa. Diskurssien rakentuminen on vaatinut systemaattista aineiston lukemista, muistiinpanoja ja niiden pohjalta teemojen luontia. Näin ollen tutkijan rooli näyttäytyy merkitysten tulkitsijana, eikä analyysi ole täysin objektiivinen kuvaus aineistosta.

Tämän pro gradu -tutkielman eettisyys perustuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tutkimuksen perustana ovat julkisesti saatavilla oleva media-aineosto, joka koostuu Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkosivuilla julkaistuista artikkeleista. Tutkimuksessa ei ole suoraa kontaktia artikkeleissa haastateltujen henkilöiden kanssa eikä tutkimus sisällä salassa pidettäviä henkilötietoja. Diskursseissa käytetyt suorat lainaukset on valittu siten, että ne kuvaavat analyysissä tunnistettuja diskursseja, ja niissä huomio kohdistuu puhetapoihin ja merkitysisältöihin.

Tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, ettei se tuota stereotyyppisiä tulkintoja sukupuolesta, vaan sukupuolittuneisuutta tarkastellaan tunnistettujen diskurssien

tasolla, ei yksittäisten henkilöiden ominaisuuksien kautta. Tämä kunnioittaa työpahoinvoinnin ja työuupumuksen uutisointia suhteessa aineistoon. Välttämällä stereotyyppisiä ja lukkiutuneita käsityksiä, voidaan muodostaa avoimen uteliaasti kuvaa sukupuolittuneisuuden näkyvyydestä työpahoinvointia ja työuupumusta uutisoidessa.

Diskurssianalyysin tavoitteena ei ole tuottaa määrällisesti tai tilastollisesti yleistettäviä tuloksia, vaan tutkimuksen tulokset perustuvat aineistosta tehtyihin tulkintoihin, joita tutkija on muodostanut. Näitä tulkintoja on pyritty perustelemaan tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen peilaten.

Tutkimusprosessin aikana on hyödynnetty tekoälyä (ChatGPT) ideoinnin ja tekstirakenteiden hahmottamisen tukena, esimerkiksi kielellisen selkeyden tarkastelussa sekä mahdollisten lähteiden löytymisessä. Tekoäly on ollut ainoastaan apuväline, ei tutkijaa korvaava työkalu. Tekoäly työkaluna vaatii kuitenkin aina tutkijan oman tarkistuksen sekä kriittisen suhtautumisen.

5 Analyysi

Tässä pro gradu -tutkielmani kappaleessa esittelen tuloksia ja löytämiäni neljää diskurssia, jotka ovat löytyneet aineistoon huolellisesti perehtymällä ja analyysin perusteella työuupumukseen ja työpahoinvointiin liittyvissä Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkosivujen artikkeleissa. Olen tarkastellut, minkälaisia merkityksiä nämä diskurssit rakentavat sukupuolittuneen työpahoinvoinnin teemojen ympärille. Tarkastelen löytyneitä diskursseja yksi kerrallaan omissa kappaleissaan. Aineistosta löytyneet diskurssit ovat:

1. Asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi: työuupumus modernin asiantuntijatyön luonnollisena hintana
2. Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi: uupumus menestyksen ja itsensä ylittämisen seurauksena
3. Yksilön vastuun diskurssi: uupumus henkilökohtaisena projektina ja itsesäätelyn epäonnistumisena
4. Organisatorisen tuen puutteen diskurssi: uupumus yksin jäämisen ja ohjauksen puutteen seurauksena

Käytän aineistosta poimittuja esimerkkejä esitellessäni löytyneitä diskursseja. Esimerkit tuottavat kuvaa diskurssien syntytaivoista ja heijastavat tutkielman keskiössä olevaa teemaa työpahoinvoinnin sukupuolittuneista merkityksistä. Aineistosta poimitut esimerkit tuovat työuupuneiden ääntä kokemuksina esiin. Esimerkkilainaukset on tuotu esiin siinä muodossa, kun ne ovat tutkimusaineistossa esiintyneet. Löydöksistä on tunnistettavissa päällekkäisyyttä eri diskurssien kanssa, sulkematta toisiaan pois.

5.1 Asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi

Asiantuntijatyötä normalisoivassa diskurssissa työpahoinvoinnin ja työuupumuksen voidaan nähdä osana modernia, vaativaa ja itseohjautuvaa työtä. Työuupumuskokemukset eivät näyttäyty tässä diskurssissa poikkeamina, vaan pikemminkin ikään kuin luonnollisina ja asiaan kuuluvina seurauksena vaativasta, jatkuvasti liikkeessä olevasta ja jatkuvasti kehittyvästä sekä vastuullisesta työstä. Työn intensiivisyyttä eikä suoriutumisen normeja ja oletuksia ei millään lailla kyseenalaisteta, vaan ne nähdään pikemminkin luonnollisina ja oletettuina työnteon sisältöinä. Työntekijöiden oma ääni hukkuu näiden normeina pidettyjen piirteiden alle. Tällöin työuupumuksen oireet ja kokemus saattavat herkästi jäädä piiloon sekä yksilöltä itseltä että organisaatiolta.

Tarkasteltaessa analysoitavaa aineistoa, uupuneet henkilöt kuvataan korkeasti koulutettuina sekä korkeassa tai muutoin vaikutusvaltaisessa asemassa olevina asiantuntijoina, joihin kohdistuu suuria odotuksia ja vaateita, jatkuvaa itsensä kehittämistä ja eteenpäin menemistä sekä voimakasta itseohjautuvuuden tarvetta. Aineiston artikkeleista ei nouse esiin matalan osaamisen, rutiinityön tai suorittavan työn tekijöitä, mikä oli yllätys ja vastoin ennako-oletuksia.

Ajattelin, että minut hyväksytään vain silloin, kun teen tarpeeksi (Puurunen, 2024, kappale 21)

Hänellä on tuttu työstressi päällä, töitä on loputtomasti, kaikkea ei ehdi tehdä (Kallunki, 2020, kappale 27)

Töitä tehtiin kellon ympäri. Intohimoni tuntui antavan loputtoman määrän energiaa. (Muilu, 2025, kappale 20)

Artikkeleissa tulee esiin se, kuinka asiantuntijatyö on intensiivistä ja vaativaa sekä se, että asiantuntijatyö ympäristönä on lähestulkoon väistämättömästi kuormittavaa.

Työpahoinvointi ja työuupumus voidaan nähdä modernin asiantuntijatyön sivutuotteena. Työuupumus liittyy vahvasti urakehitykseen, usein nopeaan, sekä liialliseen vastuuseen ja pyrkimykseen tehdä aina vain enemmän, paremmin ja tuottavammin. Asiantuntijatyön normalisoiva diskurssi antaa kuvan siitä, että työuupumus ei niinkään ole poikkeama työuralla eikä häiriö, vaan osa asiantuntijatyötä.

Analysoiduissa artikkeleissa työuupumuksen kokeneet henkilöt eivät tunnistanee pahoinvoinnin merkkejä. Leimaavaa oli asiantuntijatyöhön ja korkeassa tai muuten merkittävässä asemassa olemiseen liittyvä vauhtisokeus, tietynlainen työn imu, kunnes se kääntyi itseään vastaan. Asiantuntijatyötä normalisoivassa diskurssissa poikkeamasta on tullut normaali.

Jossain kohtaa balanssi vinoutui. Kunnianhimosta tuli työn tekemisen ajuri. Se syrjäytti intohimon kuskin paikalta (Muilu, 2025, kappale 20)

Työpahoinvointi ja työuupumus asiantuntijatyön normalisoivassa diskurssissa rakentuu osaksi modernia työelämän kehitystä ja sisältöä, noudatellen työelämän oletettua logiikkaa. Tarkasteltaessa tätä asiantuntijatyön normalisoinnin keskeistä kohtaa, nähdään Foucault'n vallan teoria sekä butlerin sukupuoliteoria analyttisesti varsin hedelmällisinä.

5.1.1 Työpahoinvointia normalisoiva vallan muoto

Foucault'n vallan teoriaan peilaten asiantuntijatyön normalisoiva diskurssi toimii työpahoinvointia ja -uupumusta normalisoivana vallan muotona. Artikkeleita analysoitaessa paljastuu ikään kuin se, millainen työ sekä työuupumus näyttäytyvät ymmärrettävinä ja hyväksyttävinä, ikään kuin väistämättöminä asiantuntijatyön sisältöinä. Tämä asiantuntijatyön normalisoiva diskurssi tuottaa näkemystä siitä normatiivisesta työsubjektista, jolle korkea ja jatkuva kuormittuneisuuden taso, itsensä jatkuva ylittäminen sekä korkea vaatimustaso ovat osa normaalia ja hyväksyttävää työelämää, ennen koetun työuupumuksen tunnistamista.

Ennen tilanteeseen havahtumista Teroa vaivasi hänen omien sanojensa mukaan elefanttitauti. Mikään ei riittänyt (Kellomäki, 2024, kappale 5)

Menestyksen eteen tehtiin tietenkin valtavasti töitä (Kanerva, 2020, kappale 7)

Mutta se oli niin kiinnostavaa, että sitä vain teki. Ja totta kai ajattelin, etteivät tällaiset hyytymiset koske minua. Olen kuitenkin aina tottunut tekemään paljon töitä ja tiukoilla aikatauluilla (HS 22.1.2020) (Kanerva, 2020, kappale 13)

Foucault'n ajattelussa valta tuottaa normeja, joiden kautta yksilö alkaa säädellä itseään pyrkimyksenä kohti oikeanlaista työntekijää: itseohjautuvaa, joustavaa, jatkuvasti oppivaa ja vastuuta kantavaa, jollaisena hänen odotetaan näyttäytyvän. Tällöin syntyy ikään kuin illuusio yksilön kokemuksena, jossa jatkuva itsensä eteenpäin ajaminen ja halu vaatia itseltä koko ajan enemmän näyttäytyä hallinnan ja itseen kohdistuvan vallan välineenä. Tällöin normi on vahvasti sisäistetty ja sen toteutus äärimmäistä. Työpahoinvointi ja työuupumus eivät tällöin näyttäydy merkkienä työn ulkopuolelta tulevista kohtuuttomuudesta. Kuitenkin sen syntyperä on yksilön ulkopuolelta tullut ikään kuin vallan normisto, josta on tullut yksilön opittu käyttäytymis- ja ajattelumalli.

Valta ei Foucault'n teoriassa toimi rangaistusten tai kieltojen kautta. Asiantuntijatyön normalisoivassa diskurssissa vallan normalisoituminen näyttäytyy eri tasoilla. Vallan muotona on määritelmä siitä, millainen työ on hyväksyttävää, toivottavaa ja oletettua asiantuntijatyössä. Tällöin henkilön odotetaan suhtautuvan työhön intensiivisesti ja kunnianhimoisesti sekä olemaan valmis muutoksille. Vaihtoehtoa ei ikään kuin ole olemassa tai sitä ei ainakaan haluta tunnustaa. Valta ja hallinta kääntyvät työuupumusta tarkasteltaessa niiden puutteeksi ja kaoottiseksi yhteyden menettämiseksi, jossa yksilö ajelehtii.

Toiseksi asiantuntijatyön normalisoiva diskurssi näyttää määrittävän, millainen työuupumus on ymmärrettävää ja osin jopa hyväksyttävää. Tällöin työuupumus on

seurausta yksilön liiallisesta vastuunkannosta ja sitoutumisesta. Työpahoinvointi ja työuupumus eivät tällöin ole seurausta työelämän kriisistä ja yksilöön vaikuttavista ulkoisista tekijöistä, vaan yksilön ja muotoutuneen normin välisistä jännitteistä. Jännitteet luovat ristiriitoja muun muassa yksilön kokemaan arvomaailmaan, joka on riski työuupumukselle.

Foucault'n ajatteluun vallasta ja hallinnasta diskurssi ei ainoastaan kuvaa asiantuntijatyötä, vaan sen voidaan nähdä tuottavan sitä. Todellisuus rakentuu sen varaan, jossa korkea kuormittuneisuus kuvautuu luonnollisena osana työelämää ja asiantuntijatyötä ja tällöin yksilö kantaa vastuun työuupumuskokemustensa hallinnasta. Vallan ja hallinnan muotona tällainen yksilöön nojaava normi on tehokas, sillä se ei todennu ulkoisena kontrollointina tai pakottamisena, vaan yksilön sisäistettynä kokemuksena olla tuottava, joustava, muutosmyönteinen sekä jatkuvasti kehittyvä. Tällöin vastuun voidaan nähdä vapautuvan esimerkiksi organisaatiolta tai yhteiskunnalta.

5.1.2 Asiantuntijatyön sukupuolineutraali diskurssi

Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuuden teoriaan nojaten, tämä diskurssi nojautuu kaikkia sukupuolia toteuttavana asiantuntijatyön ihanteeseen. Sukupuoli näyttäytyy kykyä toteuttaa normatiivista asiantuntijaihannetta, josta on muodostunut ikään kuin kirjoittamaton sääntö. Sukupuoli ei ole eroavaisuuksia, vaan naiset ja miehet esitetään yhdenvertaisina.

Sukupuoli näyttäytyy asiantuntijatyön normalisoivassa diskurssissa kykyä mukautua toimijuuden normatiiviseen rooliin sukupuolesta riippumatta. Se rakentuu siten, miten yksilö esittää itsensä pätevänä, itsenäisenä ja suoriutuvana työelämän vaateisiin mukautujana. Aineiston perusteella se näyttäytyy rakentuvan kyvykkyyden, kontrollin, vaateiden ja tehokkuuden performatiivisena esiintymänä. Butlerin mukaan sukupuoli rakentuu tekojen, ilmaisujen ja kielen kautta, mikä nousee myös analysoidusta aineistosta esiin. Media ilmentää sukupuolen rakentumista tuotetun kielen kautta.

Butlerin sukupuoliteorian ajatusten mukaisesti sukupuoli syntyy toistuvien tekojen ja käytäntöjen kautta. Asiantuntijatyön normalisoivassa diskurssissa toistuu kuva työntekijän ihanteesta, näyttäytyen rationaalisena, vahvasti itseään johtavana ja autonomisena toimijana. Samalla kuitenkin syntyy sukupuolittunutta toimijuutta, joka nojautuu historialliseen maskuliinisuuden ideaaliin, vaikka esimerkiksi nykymedia tuottaa vahvasti sukupuolineutraalia näkemystä. Voidaan pohtia kysymystä, onko nykypäivän työelämässä tilaa feminiinisille ajattelu- ja käyttäytymismalleille.

Tarkasteltaessa asiantuntijatyön normalisoivaa diskurssia, voidaan nähdä, ettei siinä tule selkeästi esiin sukupuoli viitattuna suoraan naisiin tai miehiin. Sukupuoli ikään kuin häivyttyy artikkeleissa. Näin ollen naiset ja miehet nähdään asiantuntijatyössä samanlaisina toimijoina, joita työuupumus koskettaa yhtäläisesti. Sukupuolineutraalius ei tarkoita samaa kuin sukupuolen poissaolo, vaan se pikemminkin kohdistuu siihen, kuinka yksi toimijuuden ja työntekijän malli on ikään kuin universaali ja täten kaikkia koskeva.

Naisten ja miesten oletetaan omaksuva samanlainen asiantuntijatyön ihanne ja normi. Tämä näyttäytyy vahvasti analysoiduissa artikkeleissa, sillä naisten ja miesten kokemukset työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta asiantuntijatyössä näyttäytyvät varsin samanlaisina eikä sukupuolta ole artikkeleissa korostettu. Tällöin pois ovat rajautuneet mallit vaihtoehtoisten työn tekemisen tapojen toteuttamisesta. Esimerkiksi haavoittuvuuden ja tuen tarpeen voidaan ajatella olevan poikkeamia.

5.2 Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi

Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssia tarkasteltaessa voidaan löytää työuupumus itsensä ylittämisen ja menestyksen seurauksena. Tällöin työuupumus rakentuu yksilön ominaisuuksien ja persoonallisuuden piirteiden sekä tavoitteiden seurauksena. Lähdeaineistoa analysoitaessa löydöksenä on toistuvasti kunnianhimoon, haluun menestyä sekä itseen kohdistuvaan vaativuuteen liittyvät piirteet. Tällöin työuupumus ei näyttäydy ensisijaisesti tarkasteltuna työelämän, organisaation tai

työyhteisön epäkohtien tuloksena, vaan yksilön liiallisen työlle omistautumisen ja korkeiden suoritusvaatimusten sekä itsensä ylittämisen seurauksena.

Varmaan vaadin itseltäni liikaa (Kanerva, 2020, kappale 12)

Itse asetetut korkeat standardit, jotka aiheuttavat uupumusta arjessa ylipäättään (Lehtokari, 2024, kappale 11)

Artikkeleissa kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssin tarkastelussa on tunnistettavissa korkeasti motivoituneet, vastuullisina itsensä kokevat ja tavoitteelliset työntekijät. Tässä on tunnistettavissa jopa paradoksaalinen työpahoinvoinnin ja uupumuksen rakentuminen, kun uupumus koskettaa niitä, jotka haluavat suoriutua työssään hyvin, panostavat työuraansa ja siinä suoriutumiseen, jopa enemmän kuin heiltä odotetaan. Uupumus saa näin ikään kuin moraalisen hyväksynnän ja artikkeleissa heijastui jopa arvostettava merkityksen tunnistus.

Nyt ainakin tietää omia rajoja paremmin, mitä ei sitten loppupeleissä viime kesänä ja aikaisempina vuosina tuntenutkaan (Heikinmatti ja Heikkonen, 2022, kappale 34)

Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssissa on tunnistettavissa eräänlainen subjektipositio, jossa työntekijän arvon voidaan nähdä olevan määritelty itsensä jatkuvan kehittämisen, sitoutumisen ja kyvykkyyden kautta. Analyysissä kuvautuu, kuinka työpahoinvointi ja työuupumus eivät ole merkkejä epäonnistumisesta. Yksikään artikkeleissa haastatelluista ei nimennyt epäonnistumisen kokemuksia koettuaan uupumusta. Työuupumus on ikään kuin rajapyykki, joka on syntynyt liiallisen suorittamisen seurauksena. Vaikka työuupumus tuottaa yksilölle kärsimystä, sen voidaan tässä yhteydessä ajatella olevan jopa asiaan kuuluva ”kirkkaampi kruunu” uurastamisesta.

Yritin tehdä itseni korvaamattomaksi, sillä oli epäselvää, jatkuvatko työt (Kuokkanen, 2023, kappale 8)

Hän kertoo aina olleensa kunnianhimoinen ja panostaneen töihin, minkä vuoksi tilanne oli turhauttava (Kuokkanen, 2023, kappale 36)

Voisi sanoa, että minulla oli pakkomielle saada onnistumisia töissä. Uskon, että se oli yksi syy uupumiseen (Kuokkanen, 2023, kappale 55)

Vastuu uupumuksesta paikantuu analyysissä yksilöön, kuten hänen kunnianhimoonsa, itseen kohdistuvaan vaativuuteen sekä vaikeuteen tai jopa kyvyttömyyteen asettaa rajoja. Rajojen asettamisen vaikeutta tuli esiin muun muassa vaikeutena rajata annettuja tehtäviä tai kieltäytyä niistä sekä työ ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen. Rajojen häilyminen näyttäytyi myös siinä, että työnkuva oli hämärän peitossa. Rajojen epäselvyys voi tuottaa yksilölle myös ristiriitaa minäkokemuksessa, jolloin työpersoona määrittää ihmistä myös vapaa-ajalla. Tällöin työroolista irtaantumisen vaikeuden voidaan ajatella tuottavan riskiä työuupumukselle.

Tunnistettu kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi normalisoi ajatusta siitä, että hyvä työntekijä on valmis venyttämään ja ylittämään rajojaan, jolloin työuupumus näyttäytyy lähes väistämättömänä seurauksena työnteon tavasta, joka nähdään oikeana. Tällöin huomio kiinnittyy yksilön sisäisiin ominaisuuksiin eikä anna tilaa kritisoida yksilön ulkopuolisia työn rakenteita.

5.2.1 Valta itsensä optimoijana

Foucault'n vallan käsitteen näkökulmasta tarkasteltuna kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi tarjoaa uusliberalistista hallinnan muodostelmaa, joka ohjaa vahvasti yksilöä ohjaamaan itseään. Valta on ikään kuin sisäistetty vaatimus jatkuvaan itsensä optimointiin. Tämä jatkuva itsensä ihanteellistaminen ja tehostaminen hämärtää kuvaa normaalista ja riittävästä niin ihmisestä kuin työelämästä. Itseohjautuvuus työelämässä

on tärkeä ominaisuus, mutta liiallisuuteen vietyinä sillä on riskinsä muun muassa kokemukseen siitä, että yksilö jää yksin. Työhön liittyvä pahoinvointi ja uupumus nähdään tällöin eräänlaisena itsesääntelyn epäonnistumisena ja henkilökohtaisena etenevänä projektina, ei rakenteellisena vallan ongelmana.

5.2.2 Sukupuolineutraali työelämän toimijuus

Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssista voidaan tunnistaa Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuuden teorian näkökulma. Se ikään kuin kutsuu työntekijöitä toteuttamaan työelämän toimijuutta, nojaten vahvaan kontrollointiin, yksilön hallinnantunteeseen sekä tehokkuuden kokemukseen. Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi on esitetty sukupuolineutraalina ja vaikka aineistossa kokemukset olivat molempien perinteisten sukupuoliroolien esiin tuomia, voidaan taustalta tunnistaa perinteistä maskuliiniseksi miellettyä ihannetta. Tähän voidaan yhdistää seuraavanlaisia heijasteita, kuten vahva itsenäisyys ja pärjäämisen kuva, kilpailullisuus sekä rationaalisuus. Nämä näyttäytyvät työelämän kovina arvoina. Menestys nähdään yksilön omana vastuuna., jolloin yksilö nähdään vahvana, jollaisena maskuliinisuutta on totuttu pitämään.

Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssissa naiset ja miehet esitetään samanlaisina toimijoina, joita kuvaa kunnianhimo ja aktiivinen, eteenpäin pyrkivä toimijuus. Tämä tuottaa kuvaa tasa-arvosta, joka rakentuu yhden ja saman mallin varaan, jota kaikkien oletetaan noudattavan. Sukupuoli ei ole kadonnut, mutta se on häivyttynyt vaativan itsensä johtamisen sekä suorittamisen alle. Herää kysymys siitä, onko lupa olla oman koetun sukupuolen edustaja työelämässä vai sulautua sukupuolia yhtenäistävään toimijuuden malliin.

Kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi rakentaa kuvan työuupumuksesta ilmiönä, joka kosketta ennen kaikkea niitä työntekijöitä, joita pidetään hyvinä ja erinomaisina, työlleen omistautuneina. Tämä kuva vahvistaa työelämää areenana, jossa työntekijän arvo määräytyy kyvyllä hallita itseä alati kasvavien vaatimusten edessä ja

rajattomuuden kokemuksena. Nykypäivän työelämän intensiivisyys ja jatkuva muutostila vahvistaa vaativuuteen kohdistuvia pyrkimyksiä ja malleja.

5.3 Yksilön vastuun diskurssi

Yksilön vastuun diskurssi on tunnistettavissa analysoitavista artikkeleista. Tällöin työpahoinvointi ja työuupumus näyttäytyvät rakentuvat erityisesti yksilön henkilökohtaisena asiana. Aineistossa haastatellut ihmiset kertovat, kuinka he eivät ole tunnistaneeet omia rajojaan esimerkiksi työtehtävien tai työn ja vapaa-ajan sovittamisen välillä. Tällöin kokemuksena on ollut vaikeus sanoa ei sekä liiallisen vastuun ottaminen tai itseen kohdistuvan vaativuuden liiallisuus. Työpahoinvointi ja uupumuskokemukset kehystyvät tällöin itsesäätelyn puutteen seurauksena, ei työelämän rakenteellisuuksien puutteena.

Aivoja oli vaikea sammuttaa, switch off, sillä ajatukset olivat koko ajan työasioissa. (Romppanen, 2021, kappale 5)

Toisaalta aamulla ei huvittanut nousta sängystä ylös – mutta illalla tuntui mahdottomalta lopettaa työt. (Romppanen, 2021, kappale 5)

Minulla on ollut työuupumus kahdeksan vuotta. On ollut vaikea rajata työtä varsinkin sen jälkeen, kun lapset lähtivät maailmalle. (Nikka, 2024, kappale 10)

Hän ei syytä töiden haalimisesta muita kuin itseään. (Nikka, 2024, kappale 20)

Yksilön vastuun diskurssi nousee artikkeleissa esiin toistuvina kertomuksina siitä, kuinka uupunut ihminen reflektoi itseään ja toimintaansa kriittisesti. Tällöin oma puhetapa tuottaa sen kaltaista sisältöä, ettei ihminen kuunnellut itseään, kehoaan ja mieltään, halusi näyttää ja kokea pärjäävänsä eikä pyytänyt tilanteeseensa ulkopuolelta apua tai kertonut työpahoinvoinnin sekä uupumuksen kokemuksistaan. Työntekijä on tällöin sokaistunut omalle tilanteelleen ja se saattaa vahvistaa tarvetta pyrkiä tekemään yhä

enemmän, mikä on ristiriidassa koetun tilanteen kanssa, mutta ulkoinen normalisoitunut työelämäkuva ylläpitää tilannetta.

Tämän kaltaisiin ajatuksiin oli liitettävissä muun muassa häpeän ja riittämättömyyden tunteita sekä syyllisyyttä siitä, ettei tehnyt tarpeeksi. Riman omalle riittävyydelleen ihminen oli itse määritelty, joka karkasi suorittaessa työtä aina vain eteen- ja ylöspäin. Tällaisen puhutavan voidaan ajatella tuottavan moraalisesti ymmärrettävän kuvan työuupumuksesta, mutta se on selitettävissä yksilön vastuuna. Työssä pahoinvointi ja uupumus eivät ole niinkään nähtävissä osoituksena työn kohtuuttomuudesta, vaan ihmisen itsensä vaikeudesta säädellä omaa kuormitustaan riittävästi.

Yksilön vastuun diskurssi tuottaa asetelman, jossa ihminen nähdään vahvasti itseohjautuvana, itseään johtavana sekä autonomisena yksilönä. Vastuu omasta jaksamisesta välittyy analysoitavissa artikkeleissa ihmiselle itselleen, samoin vastuu ammatillisesta kehittämisestä ja uralla etenemisestä. Tällöin diskurssissa näyttäytyy ihmisen yksilöllinen sisäinen ongelma puhuttaessa työpahoinvoinnista ja työperäisestä uupumuksesta. Vaikka ihminen on saattaa olla siinä uskossa, että autonomia on vahvuutta, tuottaa se tosi asiassa haavoittuvuutta.

5.3.1 Itseohjautuvuus vallan peilinä

Michel Foucault'n vallan teoriaan peilaten yksilön vastuun diskurssi näyttäytyy hallinnan muotona, jossa valta peilautuu vahvasti itseohjautuvuuden kautta. Ihmiselle rakentuu sisäinen normisto, jonka kautta hän jatkuvasti tarkkailee itseään ja suoriutumistaan, optimoi toimintaansa sekä pyrkii hallitsemaan omaa tilannettaan, jonka ihminen uuvuttuaan tunnistaa olleen pois omasta hallinnastaan. Kontrollin tarve näyttäytyy vahvana ja toimintaa sekä ajatuksia ohjaavana. Tällöin voi yksilön tunnekokemusten huomioiminen jäädä puutteelliseksi ja ne tulevat herkästi ohitetuksi.

Työuupumukseen liittyvät syyllisyyden kokemukset ja tunteet näyttäytyvät merkkinä siitä, että ihminen ei ole kyennyt toteuttamaan itsensä johtamiseen liittyvää ihannettaan

riittävän hyvin. Valta yksilön vastuun diskurssissa ei ole mitään ulkoapäin tulevaa, vaan sisäsyntyinen voimakas tunne ja velvollisuus toimia huolehtiakseen omasta tehokkuudesta ja näennäisestä hyvinvoinnista. Vallan kokemuksen voi nähdä tuottavan työelämässä vauhtisokeutta, joka hämärtää rajoja yksilön ja työelämän välillä.

Huomion kohdistuessa ihmisen omiin valintoihin ja persoonakohtaisiin ominaisuuksiin sekä opittuihin ja sisäistettyihin tapoihin, jäävät rakenteelliset tekijät, kuten organisaation rakenteet ja kulttuuriset tekijät, työmäärän ja tehtävien kohtuullisuus sekä työn jakautuminen toissijaisiksi huomioiksi. Näin yksilön vastuun diskurssi kaventaa mahdollisuuksia nähdä työpahoinvointi ja työuupumus yhteiskunnallisena tai poliittisena kysymyksenä.

5.3.2 Traditionaalisen maskuliinisen toimijuuden ihanne

Peilaten Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuuden teoriaan, voidaan yksilön vastuun diskurssi tulkita sukupuolineutraaliuden esiintymisenä. Oletuksena on, että työntekijä on rationaalinen, autonominen toimija, jolla itsellään on suuri vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan työssä. Tämän subjektiposition nähdään pohjautuvan traditionaaliseen maskuliiniseen toimijuuden ihanteeseen, jossa korostuvat riippumattomuuden sekä itsenäisyyden ja vastuullisuuden arvot. Tällöin feminiinisinä pidetyt piirteet jäävät huomiotta ja sukupuolineutraalius näyttäytyä vahvana.

Yksilön vastuun diskurssissa naisia ja miehiä ei aseteta eri positioihin, vaan molempia ikään kuin kutsutaan tuomaan esiin samaa kontrollointiin ja itsesäätelyyn ja itsensä johtamiseen perustuvaa toimijuuden kuvaa. Tällöin voidaan ajatella sukupuolittuneisuuden ilmenevän epäsuorasti, kätkeytyä. Sukupuolta ei näin ollen ole suoraan sanottu, vaan se on hiljainen oletus, jolla on piilevä merkitys. Sukupuolen tasa-arvon nähdään rakentuvan yhden ja saman työhön liittyvän subjektin varaan, jota kaikkien oletetaan roolissaan noudattavan.

Työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta rakentuu tässä diskurssissa kuva, joka ennen kaikkea rakentuu ja nojaa yksilön oman vastuun piiriin. Työntekijästä sukupuolesta riippumatta muodostuu käsitys ikään kuin projektina, joka johtaa itseään, ja jonka onnistuminen ja epäonnistuminen mitataan kyvyillä ja taidoilla hallita omia rajoja ja kuormittuneisuutta. Samalla yksilön vastuun diskurssin voidaan nähdä vahvistavan normia, jossa työelämän ja organisaation rakenteelliset ongelmat käännetään henkilökohtaisiksi haasteiksi ja jopa moraalisisiksi oppimiskokemuksiksi.

5.4 Organisatorisen tuen puutteen diskurssi

Organisatorisen tuen puutteen diskurssi näyttäytyy analysoiduissa artikkeleissa niin, että työpahoinvointi ja työuupumus ovat rakentuneet seurauksina siitä, että työelämässä ja organisaatioissa on koettu jatkuvia muutoksia, tuen ja vuorovaikutuksen puutetta, jolloin työntekijälle on muodostunut kokemus yksin jäämisestä. Aineisossa kuvautui jatkuvasti uupuneiden kokemukset tilanteista, joissa työn ja tekemisen rakenteet ovat muuttuneet nopeasti, vastuut ovat kasvaneet sekä olleet epäselvyyksien peitossa ja näin ollen työntekijät ovat kokeneet muun muassa voimakkaita rooliristiriitoja.

Artikkeleissa haastatellut henkilöt ovat kuvanneet johdon ja esihenkilötyön tuen puutetta, haasteita vuorovaikutuksessa ja keskusteluyhteyden puutetta sekä tunnetta yksin jäämisestä. Nämä nousevat analyysissä keskeisiksi työuupumukselle altistavista organisatorisista tekijöistä, ollen näin haavoittuvuustekijöitä.

Töitä tehtiin pienessä porukassa. Ensimmäisten kuukausien aikana oli tuulista. Kaksi lähintä esihenkilöä vaihtoivat työpaikkaa. Samoin teki yksi kollegoista. Tiimiin jäi Fagerlundin lisäksi vain yksi ihminen. Tilanne oli hämmentävä, eikä Fagerlund tiennyt, mitä häneltä odotettiin. (Kuokkanen, 2023, kappale 6)

Paniikki iski, sillä oma työnkuva oli hämärän peitossa. (Kuokkanen, 2023, kappale 12)

Artikkeleita analysoitaessa nousee esiin, kuinka organisaatioissa ja työyhteisöissä ei ole tarjottu riittävästi tukea muutostilanteissa. Tällöin työntekijän kokemus työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta eivät ensisijaisesti liity yksilön sisäisiin ominaisuuksiin tai edes työn sisältöön, vaan ovat työn kontekstiin liittyviä. Työntekijälle on välittynyt kokemus, ettei kukaan ole vastuussa kokonaisuudesta tai se ei ole kenenkään hallinnassa. Tämä on luonut kaoottisen työilmaston, missä työn odotukset ovat olleet epäselvät sekä työtehtävistä viestintä että organisaatiossa ylemmillä portailla olevien viestintä työntekijöille päin on ollut puutteellista. Tämä esittää työuupuneesta työntekijästä kuvaa toimijana, joka joutuu selviytymään muuttuvissa, epäselvissä ja vaativissa työympäristöissä itseksensä.

Esihenkilötyö oli jo itsessään vaativaa, mutta viimeisenä työvuotena tapahtui monta yllättävää asiaa. Koronapandemian takia seurakunnan toiminta piti yhtäkkiä siirtää verkkoon ja seurakunnan tiloissa todettiin sisäilmaongelma. (Hirvonen, 2024, kappale 4)

Organisatorisen tuen puutteen diskurssi rakentaa kuvaa, jossa organisaatio sekä johto ja esihenkilöt näyttävät vetäytyvän taka-alalle, esiintyen etäisinä ja näkymättöminä. Samoin näiltä tahoilta tuleva tuki työntekijälle on ikään kuin poikkeus enemmän kuin asia, mihin voi luottaa ja tukeutua. Organisaation ja työntekijän väliin näyttää jäävän tyhjä tila, jonka työuupumuksen kokemus täyttää. Työntekijän oletetaan ja odotetaan selviytyvän työtehtävistä ilman tarpeellista ja riittävää ohjausta, perehdytystä, tehtävien raameja sekä palautetta. Myöskään vastuun jakamista ei näin ollen tapahdu.

5.4.1 Hajautettu vastuu vallan muotona

Michel Foucault'n vallan teorian näkökulmasta organisatorisen tuen puutteen diskurssi näyttää vallan muotona, jossa kontrolli ja vastuu ovat hajautettuina, mutta työn ja yksilön velvoitteet säilyvät vahvoina. Tarkasteltaessa organisatorisen tuen puutteen diskurssia, voidaan nähdä, kuinka valta ei esiinny selkeästi annettuina käskyinä eikä rajoituksina, vaan peilautuu työntekijälle rakenteiden poissaolona, jolloin voidaan huomata, kuinka yksilön vastuun diskurssi näyttää vahvana. Tukirakenteiden

puuttuminen ja epäselvät roolit ovat työpahoinvoinnille ja -uupumukselle altistavia tekijöitä, mikä analyysissäkin näyttäytyy vahvasti ihmisten työelämäkokemuksissa. Hajautettu vallan vastuu näyttäytyy kaoottisena ja hallitsemattomana, kun työntekijä ei saa organisaatiolta päin tukea.

Kun työntekijä joutuu itse tulkitsemaan, miten toimia oikein, ja kantamaan vastuun organisatorisen tuen puutteen alla, näyttäytyy työperäinen uupumus seurauksena hallinnan muodosta, jossa ihminen on jätetty yksin vastaamaan työn vaatimuksista ilman selkeitä vallan ja vastuun rakenteita.

5.4.2 Sukupuolesta riippumattomat työelämän hyveet

Organisatorisen tuen puutteen diskurssi ei Judith Butlerin sukupuoliteoriaan peilaten aseta naisia ja miehiä tarkasti ilmaistuna ja sanallistettuna eri asemiin, vaan tässä diskurssissa työuupumuksen syyt on esitetty sukupuolesta riippumattomina. Tämän sukupuolineutraaliuden voidaan ajatella olevan erityisen merkityksellistä, sillä Butlerin sukupuolen performatiivisuuden teorian kautta tämä diskurssi voidaan tulkita työelämän toimijuuden esiintymänä, jossa itsenäisyys, vastuu omasta tekemisestä, sopeutumiskyky sekä epävarmuuden sietäminen ovat ikään kuin hyveitä. Tällöin työntekijän sukupuolesta riippumatta oletetaan kykenevän toimimaan jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa ja rakenteissa ilman, että hän saa tarvittavaa tukea, ohjausta tai palautetta.

Tämän kaltaisen toimijuuden mallin voidaan katsoa historiallisesti pohjautuvan maskuliiniseen ideaaliin, josta välittyy kuva autonomisesta ja omillaan pärjäävästä työntekijästä pärjäävänä subjektina. Aineistoissa sekä naiset että miehet esitetään samanlaisina työpahoinvoinnin ja työuupumuksen kokijoina, näitä molempia sukupuolia kutsutaan esiintymään työelämän toimijoina, jossa vahva itsenäisyys, sopeutumiskyky muutoksiin ja vaateisiin näyttäytyy. Työntekijän rooli kuvautuu epävarmuutta sietävänä roolikokemuksena. Sukupuoli ei ole kadonnut, vaan se on ikään kuin häivyttynyt

organisatorisen toimijuuden normiksi, jota kaikkien työntekijöiden oletetaan noudattavan ja toteuttavan yhdenvertaisesti.

Organisatorisen tuen puutteen diskurssi rakentaa työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta kuvaa ilmiönä, joka syntyy tilanteissa, joissa vastuu levittäytyy korostuneesti yksilön harteille, mutta samalla kollektiivinen tuki heikkenee. Diskurssi tekee vahvasti näkyväksi työelämän nopeat muutokset ja puutteet johtamisessa sekä esihenkilötyössä. Samalla ikään kuin normalisoituu oletus siitä, että työntekijän tulee selviytyä itsenäisesti näissä rajattomissakin tilanteissa. Voidaan ajatella, että työelämästä uusiintuu normi, jossa haavoittuvuus ja tuen tarve jäävät taka-alalle, vaikka ne koskettavat kaikkia sukupuolia. Organisatorisen tuen puutteen diskurssissa paljastuu sukupuolittuneisuus juuri siellä, missä se ei itse asiassa näy, joka on Butlerin sukupuoliteoriassa keskeinen havainto.

5.5 Sukupuolen esittämistavat ja toimijuus

Aineistossa ei näy perinteisinä pidettyjä sukupuolistereotyyppioita. Diskurssianalyysissä sukupuoli ei nähdä ainoastaan naiset vs. miehet akselilla, vaan sukupuolittuneisuus näkyy siinä, kenen kertomus esitetään ja millä tavalla, ikään kuin kertomisen arvoisena. Tässä pro gradu -tutkielman analyysissä media on tuottanut työuupumuksen lähinnä sukupuolineutraalina asiantuntijatyön ongelmana, jonka kunnianhimoiset ja työlleen omistautuneet ihmiset ovat riskissä kokea.

Aineistossa on pääosin ohitettu hoiva-, hoito- ja suorittavan työn tekijät, näyttäytyen maskuliinisena työn subjektina, mutta kuitenkin sukupuolineutraalina lähestymistapana. Tätä voidaan jo itsessään pitää sukupuolittuneena kehyksenä eli rakenteellisesti eksplisiittisenä ilmaisuna, joka ei jätä tulkinnalle tilaa.

Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuusteorian mukaan sukupuoli ei ole pysyvä ominaisuus, joten se syntyy jatkuvassa vuorovaikutuksessa tiettyjen käyttäytymisen ja toiminnan muotojen kanssa, tullen näin esitetyksi joko naisellisina tai miehisinä

ominaisuuksina. Median voidaan katsoa olevan yksi tällainen areena, joka ylläpitää ja tuottaa toistuvia tapoja esittää sukupuolta ja sukupuolittuneita rakenteita. Butlerin sosiaalisen sukupuolen käsite kulttuurisesti rakentuneena käsityksenä tukee vahvasti sitä, ettei sukupuoli ole pysyvä, ainoastaan biologiseen määritelmään nojaava. Sukupuolittuneet mallit voivat näkyä median esittäminä esimerkiksi siten, että tietyt ominaisuudet, kuten autonomia, kunnianhimo ja vahva itseohjautuvuus esitetään normaaleina työntekijöiden tapoina.

Michel Foucault'n vallan teoriaan peilaten työelämän toimijuuden roolien tarkastelussa valta toimii usein normalisoivien diskurssien kautta, jolloin se määrittää pitkälti sen, millainen toiminta ja identiteetti, esimerkiksi sukupuoli-identiteetti, näyttäytyy normaalina tai poikkeavana. Median valtaa tarkastellessa, toimijuuden erilaiset mallit voivat vahvistaa työelämän tietynlaisia normeja ja ohjata yksilöitä tarkastelemaan omaa toimintaansa, oletuksiaan ja käsityksiään näiden normien kautta.

Vaikka tässä pro gradu -tutkielmassa naiset ja miehet eivät näyttäytyneet eksplisiittisesti eri asemissa olevina, saattaa media uutisointi silti tuottaa työntekijäkuvaa, jota kaikkien odotetaan toteuttavan. Tämä itsessään luo paineita työelämälle ja haastaa työhyvinvointia. Myös nykypäivän yhteiskunta näyttäytyy pitkälti rakentuvan tämän kuvan mukaisena.

7 Johtopäätökset

Tämä pro gradu -tutkielma toteutettiin diskurssianalyysinä tarkastelemalla Yleisradion sekä Helsingin Sanomien verkossa ilmestyneitä artikkeleita työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta vuosien 2020–2025 välillä. Tämä tutkimusaihe valittiin, koska työpahoinvointi ja työuupumus ovat aiheina ajankohtaisia ja olleet yhä enenevämmiin esillä mediassa 2020-luvulla. Sokan (2017) mukaan noin yksi neljästä työntekijästä kokee työuupumuksen oireita.

Hyvinvoivat työntekijät ovat yhteiskunnallisesti ja organisatorisesti tarkasteltuna tärkeitä ja tällöin muun muassa työhön sitoutuminen ja tehokkuus vahvistuvat sekä työn ja työnantajan imago näyttäytyvät myönteisinä mielikuvina. Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna työhyvinvointi tuottaa merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokemuksia, omien vahvuuksien tunnistamista ja niiden käyttämistä sekä mahdollisuutta kasvuun ja kehitykseen (Enlund ja muut, 2013). Parhaimmillaan työ voimaannuttaa. Kuten Imran ja Shahnawaz (2020) toteavat, suuri osa yksilön elämästä kuluu elannon ansaitsemiseen, joten ei ole yhdentekevää, miten työelämässä voidaan.

Korona-pandemia osuu tutkimusajankohdan alkuvuosille, ollen koko globaalia yhteiskuntaa tarkastellen äärimmäinen kriisikokemus. Manka ja Manka (2023, s. 13) tuovat kuitenkin esiin, että pandemia-aika sekä Ukrainan sodan aiheuttamat murrokset ovat muuttaneet työelämän rakenteita ja edellytyksiä. Tämä aika ei kuitenkaan nousut merkittävästi aineistosta esiin työuupumusta tuottavana ajanjaksona eikä artikkeleissa haastatelluiden henkilöiden kokemuksissa. Myöskään sosiaali- ja terveysalan työntekijäkokemukset eivät artikkeleissa näyttäneet, vaikka Korona-aika oli merkittävä kuormitustekijä esimerkiksi kyseisellä ammattialalla. Pro gradu -tutkielmaa aloittaessa ennako-oletuksena oli, että sekä Korona-pandemian aikainen ajanjakso että sosiaali- ja terveysalan tai opetustoimen kokemukset nousisivat korostuneina esiin.

Nykypäivän työelämä on muuttunut ja on alati muutosten kourissa. Näin ollen organisaatiot joutuvat miettimään toimintatapojaan lisätäkseen omia arvojaan (Manka

& Manka, 2023, s. 13). Teknologinen kehittyminen on osaltaan tuonut mukanaan ja mahdollistanut muun muassa nopeaa tiedon ja palveluiden siirtoa ja näin ollen lisännyt odotuksia nopeatempoisemmasta ja tehokkaammasta yhteiskunnasta ja työelämästä (Mauno, 2022). Työelämän muutosten keskellä eläminen ja sopeutuminen siihen vaativat sekä organisaation rakenteilta että työntekijöiltä paljon, herättäen samalla ristiriitaisia kokemuksia.

Kiinnostuksen kohteena oli se, mitä ja miten työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta presentoidaan mediassa sekä erityisesti miten sukupuoli näyttäytyy työntekijöiden kokemuksia tarkasteltaessa. Tavoitteeni tässä pro gradu -tutkielmassa oli selvittää, diskurssianalyysin keinoin, millaista puhetta työelämän pahoinvoinnista ja työuupumuksesta tuotetaan suomalaisessa yhteiskunnassa ja kuka uupuu ja miksi.

Tutkielman teoriaosuuteen peilaten empiriaosuudessa saatujen tutkimustulosten perusteella vahvistui näkemys asiantuntijatyön kuormittavuudesta ja siinä altistumisesta työuupumukselle. Pohdittavaksi jäi, koetaanko suorittava työ enemmän fyysiseen kuormitukseen keskittyvänä ja asiantuntijatyö henkiseen kuormitukseen liittyvänä ja miten sukupuolinäkökulma näyttäytyisi, jos vertailtaisiin kokemuksia fyysistyön ja asiantuntijatyön välillä. Työpahoinvointi ja -uupumus näyttäytyivät sukupuolineutraaleina kokemuksina.

Tunnistetut neljä diskurssia vastasivat tutkielmalle asetettuihin tutkimuskysymyksiin: millaisia sukupuolittuneita diskursseja media tuottaa työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta asiantuntijatyössä, miten kyseiset diskurssit rakentavat näennäisesti sukupuolineutraalia, mutta rakenteellisesti sukupuolittunutta työsubjektia sekä millä tavoin yksilölliset ja rakenteelliset selitysmallit painottuvat työpahoinvointia ja työuupumusta koskevassa mediauutisoinnissa.

Aineiston analyysi tehtiin valitsemalla hakusanojen, työpahoinvointi ja työuupumus, perusteella löydetystä artikkelista 25 sellaista, joissa tuotiin esiin työuupuneiden

itsensä kokemia kertomuksia työelämästä. Valittuihin artikkeleihin tutustuttiin lukemalla ne useaan kertaan läpi sekä tekemällä muistiinpanoja havainnoista. Näin yhtymäkohtien perusteella alkoi muodostua tunnistettavia diskursseja.

Tunnistin analysoiduista artikkeleista neljä diskurssia, jotka ovat: asiantuntijatyötä normalisoiva diskurssi, kunnianhimoisen ja vaativan subjektin diskurssi, yksilön vastuun diskurssi sekä organisatorisen tuen puutteen diskurssi. Nämä tunnistettu diskurssit voidaan tulkita teoreettisella tasolla osaksi laajempaa työelämän normatiivisuuteen nojaavaa toimijuuden rakentumista. Sen sijaan, että kyseiset diskurssit olisivat yksittäisiä puhetapoja, muodostavat ne yhdessä tarkasteltuna kokonaisuuden, jossa työpahoinvointi ja työuupumus jäsentyvät osaksi tietynlaista työelämään liittyvää rationaalisuutta ja logiikkaa.

Työssä ilmenevä pahoinvointi sekä työuupumus jäsentyvät näiden neljän tunnistetun diskurssin kautta. Diskurssit rakentavat työpahoinvoinnista ja -uupumuksesta kuvaa ilmiönä, joka koskettaa erityisesti korkeasti koulutettuja asiantuntijatyöntekijöitä. Työuupumus näyttäytyy aineiston analyysin perusteella olevan modernin ja jatkuvasti muuttuvan työelämän seurausta, jota leimaa vaativuus itseä ja työtä kohtaan. Samalla se kuitenkin esiintyy yksilön kunnianhimon, rajojen tunnistamisen ja hallinnan sekä itsesäätelyn kysymyksinä.

Diskursseissa korostui se, kuinka työuupumus näyttäytyy ikään kuin luonnollisena asiantuntijatyön hintana sekä työuupumus menestyksen ja itsensä ylittämisen seurauksena. Yksilön vastuun diskurssissa näyttäytyi se, kuinka uupumus koettiin itsesäätelyn epäonnistumisena ja henkilökohtaisena kokemuksena, kun taas organisatorisen tuen puutteen diskurssia tarkastellessa työuupumus oli yksin jäämisen ja organisaatiolta, esihenkilöltä tai työyhteisöltä saadun ohjauksen ja tuen puutetta. Kaikissa neljässä diskurssissa nousi jollain tapaa esille omien rajojen häilyminen, eteenpäin menemisen paine ja vastuullisuuden kokemus.

Keskeisenä havaintona voidaan nähdä, kuinka työpahoinvointi ja työuupumus eivät ole sukupuolisidonnaisia, eksplisiittistä erottelua naisten ja miesten välillä ei analysoidussa aineistossa näydy. Sen sijaan sukupuolittuneisuus näyttäytyy rakentuvan implisiittisesti työsubjektin kautta. Aineistossa ei myöskään korostunut tietyt ammattialat eikä myöskään tiettyihin sukupuoliin yhdistetyt ammatit tai ammattinimikkeet.

7.1 Keskeiset havainnot

Keskeisinä havaintoina voidaan tutkielman tutkimustuloksista nähdä, kuinka ne vastaavat asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Peruskysymys tutkielmassa koski sitä, millaisia sukupuolittuneita diskursseja media tuottaa työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta. Sukupuolineutraaliuden voidaan katsoa myös olevan sukupuolittunut puhetapa.

Tämän pro gradu -tutkielman otsikkoon, kuka uupuu ja miksi, sekä tutkimuskysymyksiin peilaten, työuupumus kehystyy ennen kaikkea sukupuolineutraalina kokemuksena modernin asiantuntijatyön kontekstissa. Aineiston analyysin ja tunnistettujen diskurssien perusteella työpahoinvointi ja työuupumus näyttäytyivät tiiviinä osana intensiivistä työelämää, jota leimasivat jatkuvat muutokset ja vakauden puute. Vakauden puute tuottaa muun muassa epävarmuutta ja huolta sekä pelkoja esimerkiksi oman työn menettämisestä. Nämä saattavat vahvistaa työntekijän pyrkimyksiä olla entistä tehokkaampi ja tuottavampi, mikä voi johtaa työuupumukseen ja noidankehään. Työelämän vastuullisuus koettiin lähes itsestään selvästi lähtökohtana, johon kuuluu korkea kuormittuneisuus, mutta sitä ei etenkään alkuun tunnistettu ennen kuin seinä tuli vastaan.

Tutkimustuloksissa työntekijäkokemukset osoittavat, että organisaatiomuutokset, johtamisen ja sen tuen puutteet ja epäselvät roolit tunnistetaan työuupumukselle altistavina kuormitustekijöinä. Vastuu työhyvinvoinnista ja jaksamisesta palautuu kuitenkin useimmiten yksilölle. Tällöin työuupumus on rakentunut tilanteeksi, jossa

työntekijä on suorittanut muodostunutta työn normia liiallisesti, tunnistamatta rajojaan ja epäonnistunut täten säätelemään kuormitustasoaan. Tutkimuskysymyksiin löydetty vastaukset sekä diskurssit näyttävät normalisoivan työelämän vaativuuden ja intensiivisyyden ja jatkuvan liikehdinnän sekä yksilöllisen itsesäätelyn vaateet.

Keskeisenä tutkimushavaintona voidaan osoittaa, kuinka työuupumuksen mediauutisointi ei ainoastaan kuvaa ja tuo työelämän ongelmia näkyviksi, vaan tuottaa normatiivista mallia siitä, millainen työntekijä on tai hänen tulisi olla ja miten työn kuormitukseen tulisi suhtautua. Foucault kyseenalaistaa vakaat käsitykset ihmisestä ja tuottaa näkemystä siitä, miten valta vaikuttaa yksilöiden ja yhteiskunnan käyttäytymisnormeihin. Medialla on iso rooli tuottaessaan kuvaa ihmisestä, sukupuolesta ja työelämästä.

Sukupuolittuneisuus ja sukupuolineutraalius tuodaan analysoiduissa artikkeleissa hienovaraisesti esiin. Työsubjektin malli kuvautuu uutisoinnissa tasa-arvoisena ja universaalina, vaikka se voidaan selkeästi nähdä liittyvän tietynlaiseen toimijuuden ihanteeseen. Tämä peräänkuuluttaa niin kutsuttua medialukutaitoa, jossa mediasisältöä tulee arvioida kriittisesti. Medialla on merkittävä rooli jatkuvasti muuttuvassa maailmassa ja työelämässä.

7.2 Sukupuolen roolit ja valta työpahoinvoinnin uutisoinnissa

Tämän pro gradu -tutkielman keskeisenä tuloksena voidaan nähdä, kuinka työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta uutisointi tuottaa näennäisesti sukupuolineutraalia kuvaa uupuneesta työntekijästä. Sukupuolet, joita tässä tutkielmassa tarkasteltiin ainoastaan nais- ja miessukupuolina, nähtiin samankaltaisina asiantuntijatoimijoina. Myös heidän kokemuksensa työuupumuksen syistä olivat varsin samankaltaisia: kunnianhimo, vastuunkanto, jatkuvat muutokset sekä organisatorisen tai työyhteisön tuen puute.

Sukupuoli ei kuitenkaan tarkoita sen merkityksettömyyttä, vaikka aineiston analyysi tuottaakin sukupuolineutraalia näkemystä työuupumuksesta. Päinvastoin analyysi osoittaa, kuinka media uutisointi rakentaa universaalia työsubjektin mallia, johon kaikkien oletetaan istuvan. Tämä työsubjektin odotettu malli tuottaa kuvan autonomisesta, itseohjautuvasta, kunnianhimoisesta ja jatkuvasti kehittyvästä työntekijästä, joka on valmis kantamaan vastuunsa myös epäselvissä ja muuttuvissa tilanteissa.

Kun tarkastellaan Judith Butlerin sukupuolen performatiivisuusteorian näkökulmaa, huomataan, kuinka media uutisoinnillaan kutsuu kaikkia sukupuolia esittämään tätä samanlaista asiantuntijatyön ihannetta, mistä on muodostunut normi. Butler (2024, s. 26) nostaa esiin syntaksian käsitteen, joka asettelee kielen elementtejä yhteen niin, että syntyy merkityksiä ja sääntöjä, jotka määrittävät erityisesti tapaa yhdistellä assosiaatioita monimutkaiseksi kokonaisuudeksi. Media osaltaan toimii kielen asettelijana ja mielikuvien luojana, kuten myös tässä tutkimuksessa nousi esiin.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tunnistetut kaikki neljä diskurssia tuottavat sukupuolittunutta toimijuutta juuri sukupuolineutraaliuden kautta. Butleria mukaillen voidaan tämä normi nähdä tukahduttavana ja häiritsevänä, työpahoinvointia ja uupumusta ylläpitävänä. Kyvykkyys, suoriutuminen ja työn sekä itsen hallinta rakentavat sukupuolikokemusta. Vaihtoehtoisia toimijuuksia ei ole tunnistettavissa, vaan yhdenvertaisuus näyttää rakentuvan ikään kuin yhden normatiivisen mallin varaan. Tämä malli näyttäytyi tässä tutkimuksessa vahvasti asiantuntijaroolin kautta.

Tunnistettu sukupuolineutraali toimijuuden malli on historiallisesti katsottuna nähty kytkeytyvän maskuliiniseen työelämän ihanteeseen, mutta media uutisointia tarkasteltaessa se esitetään universaalina ja kaikkia koskevana mallina. Sukupuoli ei siis kuitenkaan ole kadonnut, vaan se on uudelleen rakentunut tämän sukupuolineutraalin normatiivisuuden tasolla.

Tässä pro gradu -tutkielman aineistossa sukupuoli rakentuu pääosin naisen ja miehen binäärisen jaottelun mukaisena. Teoreettiseen kehykseen peilattuna Judith Butlerin näkemyksen mukaan sukupuoli on muutakin kuin binäärisesti jaoteltua. Sukupuolen moninaisuus tai ei-binääriset sukupuoli-identiteetit eivät analysoiduissa artikkeleissa nouse esiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sukupuolen merkitsemättömyyttä, vaan tietty perinteinen ja oletettu sukupuolijärjestelmä on esitetty ikään kuin itsestään selvänä ja luonnollisena. Media näin ollen toisintaa normatiivista käsitystä sukupuolesta ja toimijuudesta, joka rakentuu kuvaan naisista ja miehistä, olettaen näiden samankaltaista asiantuntijatoimijuutta.

Sosiaalista sukupuolta tarkasteltuna työuupuneen subjekti rakentuu aineiston analyysin perusteella sen työkuulttuurin mukaisesti, missä yksilö tekee työtään. Kuten Butler (2006, s. 60) mainitsee, sukupuoli on aina riippuvainen rakennetuista ja määritellyistä suhteista. Työelämä edustaa tätä rakennettua suhdekehikkoa, jota median rooli osaltaan vahvistaa. Tämä tuli esiin tässä tutkielmassa tunnistettujen diskurssien kautta. Biologinen sukupuoli ei tällöin määritä sosiaalisen sukupuolen esiintymistä. Sukupuolesta tulee näin ollen ikään kuin elävä. Tämän voidaan ajatella myös tukevan työelämän sukupuolittuneista normeista vapautumista ja tasa-arvon toteutumista.

Michel Foucault'n vallan analyysin valossa media uutisointi työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta normalisoi työelämän intensiivisyyden ja yksilön oman vastuun. Vaikka Foucault ei osoittanut erityisen suurta kiinnostusta virallisia organisaatioita kohtaan, oli hän kiinnostunut ihmisten elämän hallinnoinnista ja organisoinnista (Raffnsoe ja muut, 2019). Foucault'laista tulkintaa työuupumuksesta diskursiivisesti tuotettuna ilmiönä tukee yksilöllisen kokemuksen kytkeytyminen laajempiin valtarakenteisiin.

Vallan käsitteeseen nähden se toimii diskursiivisesti määrittämällä, millainen on normaali kuva työntekijästä sekä millainen työuupumus on hyväksyttävää. Työuupumus vallan näkökulmasta näyttäytyy seurauksena siitä, että yksilö toteuttaa tätä normia ikään

kuin liian hyvin. Tällöin se ei ole niinkään merkki rakenteellisesta epäoikeudenmukaisuudesta tai rakenteiden puutteesta.

Valtarakenteita ajatelleen medialla on suuri vaikutusvalta ja vastuu työelämän kehystäjänä. Kehystystä voidaan tuottaa yksilöllisten valintojen ongelmana ja haasteena sekä ominaisuuksina, mikä osaltaan voi häivyttää työelämän rakenteellisia eriarvoisuuksia. Tässä tutkimuksessa tämä kehystys näyttäytyy erityisesti yksilön vastuun diskurssissa, jossa työpahoinvointi ja työuupumus palautuvat yksilön kykyyn hallita oma toimintaansa ja rajojaan.

7.3 Tulosten merkitys ja yhteiskunnallinen ulottuvuus

Pohdittaessa työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta uutisointia, voidaan sillä nähdä olevan laajempia yhteiskunnallisia vaikutuksia. Media keskeisenä toimijana määrittelee areenallaan esimerkiksi sitä, millainen työ ja työelämä ovat normaaleja ja millainen kuormitus on hyväksyttävää sekä ihanteellista. Uutisoinnissa tulee olla varovainen sen suhteen, ettei kuormituksesta tehdä jotakin tavoiteltavaa ja ihannoitavaa, tehokkuuden sokaistamaa työn normia. Media osaltaan on vaikuttamassa ja rakentamassa kuvaa tyypillisestä uupujasta ja siitä, kenen uupumus ansaitsee julkisen mediahuomion. ja kenelle työuupumus ikään kuin kuuluu.

Kun työuupumus jäsenetään julkisesti ensisijaisesti asiantuntijatyön ongelman jäsentymänä, se rajaa ulkopuolelle muita työntekijäkokemuksia ja työn muotoja. Tämä voi vääristää kuvaa siitä, kuka uupuu ja miksi ja näyttää varsin yksipuolista kuvaa työelämän kuormitustekijöistä ja uupuneiden kokemuksista sekä organisatorisista haasteista. Työuupumus on varsin yksilöllinen kokemus vaikka, kuten tässä pro gradu - tutkielmassa tuli esiin, sille löytyy lukuisia yhteisiä nimittäjiä myös yksilön ulkopuolisista rakenteista.

Tämän tutkielman analyysi osoittaa, kuinka sukupuolittuneisuus mediauutisoinnissa ei ilmene avoimina stereotyyppioina, vaan universaaleina esitettyinä työelämän normeina.

Näin ollen sukupuolen merkityksestä tulee hienovaraisempaa, mutta ei suinkaan vähemmän merkittävää. Sukupuoli rakentuu siinä, kenen työelämätoimijuus esitetään normaalina ja kenen työperäinen uupumus ymmärrettävänä.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa medially on havaittu olevan keskeinen rooli työelämän merkitysten ja kokemusten tuottajana sekä mielikuvien tuottajana. Aiempaa työuupumuksen media- ja diskurssitutkimusta täydentäen, tämä tutkielma osoittaa, että sukupuolittuneisuus voi rakentua implisiittisesti sukupuolineutraaliuden kautta. Sukupuolta ja sukupuolirooleja tarkasteltaessa voidaan huomata, kuinka hienovaraista jaottelu on. Voidaankin kysyä, onko se tarkoituksellisesti tuotettua, ettei sukupuolimääritelmät tule mediauutisoinnissa korostetusti esiin? Vältetäänkö tällä leimaavaa kuvaa nais- tai miessukupuolista ikään kuin heikompana tai vahvempana sukupuolena?

Tässä tutkimuksessa havainnot osoittavat, että yksilölliset kertomukset eivät ole ainoastaan kokemusten kuvaamista, vaan tuottavat osaltaan sitä normatiivista käsitystä työntekijästä ja työelämästä, joka näyttäytyy vallalla olevana. Yhteiskunnallisena vaikuttajana medially on merkittävä rooli näiden normatiivisten käsitysten vahvistajana tai ravistelijana. Se tapa, millä media puhuu työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta, siitä kuka uupuu ja miksi, on merkityksellistä yhteiskunnallisen ulottuvuuden kannalta.

Tutkimuksen kontribuutio tuottaa asiantuntijatyötä normatiivisena ihanteena, joka toimii keskeisenä sukupuolta tuottavana rakenteena. Kokonaisuutena tämä tutkimus tuo esiin, että sukupuolittuneisuus työpahoinvoinnin ja työuupumuksen mediauutisoinnissa ei ilmene ensisijaisesti erojen kautta, vaan yhdenmukaisiksi esitettyjen toimijuuden normien kautta. Tämän havainto osaltaan tarkentaa ymmärrystä siitä, miten sukupuoli rakentuu tämänhetkisessä työelämäkontekstissa. Se ei ole avointa erottelua, vaan osa hienovaraista ja tulkinnan varaista rakennetta, joka määrittää millainen työntekijä on mahdollinen ja mahdollisesti tavoiteltava sekä ymmärrettävä myös uupumuksessaan.

Median voidaan nähdä osallistuvan työelämän hallinnan ja työntekijöiden itsesäätelyn normien uusintajana tuottavaan kuvaan. Mediassa toimijuus työelämässä rakentuu esimerkiksi sen kautta, esitetäänkö henkilöt passiivisina vai aktiivisina suhteessa itseensä ja työympäristöön. Sukupuolittuneet toimijuuden mallit voivat näyttäytyä esimerkiksi tiettyinä ominaisuuksina, joita esitetään normaaleina työntekijöiden toimintatapoina. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla esimerkiksi vahvat autonomisuuden ja kunnianhimon piirteet, joista voi rakentua työelämän ihanteita. Vaativa ja jatkuvasti muutoksessa elävä yhteiskunta ja sitä myöten työelämä vahvistavat tätä ihannekuvaa, mutta toisaalta tuottavat koettua työpahoinvointia.

7.4 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tämän pro gradu -tutkielman tiimoilta syntyi mielenkiintoa herättäviä jatkotutkimusaiheita. Työelämä rakenteineen ja kokemuksineen on tärkeä ja ehtymätön tutkimuksen kohde. Nykyajan työelämä on nopealla tahdilla muuttuvaa ja eteenpäin menevää, vaatii se organisaatioilta ja työntekijöiltä yhä enemmän muutosjoustavuutta ja sopeutumiskykyä. Työelämä on myös muuttunut eri sukupolvien myötä.

Tässä tutkimuksessa merkittävänä löydöksenä oli asiantuntijatyössä koettu työpahoinvointi sekä työuupumus, joten mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla se, miten eri ammattialoilla koettua työuupumusta käsitellään mediassa. Tällaisia tarkasteltavia aloja voisi olla esimerkiksi hoito- ja hoivatyö, opetustoimi sekä muut suorittavissa ammateissa toimivat ammattialojen työntekijät, jotka olivat ennakkoletuksina lähdeittäessä tätä tutkimusta rakentamaan. Näihin eri ammattialoihin voisi kytkeä sukupuolinäkökulman. Esimerkiksi hoito- ja hoiva-alalla enemmistö työntekijöistä on naisia, joten naisten ja miesten koettua työuupumusta olisi mielenkiintoista tutkia, mahdollisia eroja sekä yhteneväisyyksiä kokemuksissa, niin yksilötasolla kuin organisaatioon ja esihenkilötyöhön peilaten.

Jatkotutkimusaiheena työuupumusta koskevaa media uutisointia voisi olla perusteltua tarkastella myös sukupuolen moninaisuuden perusteella, kuten millä tavoin erilaiset

koetut sukupuoli-identiteetit näkyvät työelämää koskevassa julkisessa keskustelussa, vai jäävätkö ne näkymättömiksi. Myös sukupuolen moninaisuuden ja sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asemaa ja kokemuksia koetussa työuupumus kontekstissa olisi mielenkiintoista ja ajankohtaista tutkia. Nyky-yhteiskunnassa sukupuolen ja seksuaalisen ilmaisun avoimuus on lisääntynyt ja sitä myötä vaade ja tarve tasa-arvoon vahvistunut, jota työelämäkään ei osaltaan voi ohittaa. Niin yhteiskunnassa kuin työelämässä voi olla luutuneita käsityksiä sukupuolen moninaisuudesta ja usein tiedon puutetta.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin ainoastaan kahteen suureen valtakunnalliseen mediaan. Jatkossa tutkimusta voisi laajentaa esimerkiksi mielipidekirjoitusten sisällön analyysiin. Myös erilaisten media-alustojen tarkastelu voisi tuoda erilaisia näkökulmia koettuun työpahoinvointiin sekä työuupumukseen, kuten podcast-alustat. Podcasteissa haastateltaville tulee enemmän tilaa kertoa omin sanoin kokemuksistaan ja niistä voi rakentua intiimimpiä kertomuksia. Tämä rakentaisi kuvaa tämänhetkisestä työelämäkulttuurista, miten työelämän normit rakentuvat ja miten sukupuoli näyttäytyy julkisessa puheessa ja ihmisten kokemuksissa.

Jatkotutkimuksessa voitaisiin myös tutkia, esihenkilöiden ja johtajien kokemuksia työntekijöiden kokemasta työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta, miten he ovat reagoineet näihin ja minkälaisia keinoja ja valmiuksia he kokevat itsellään olevan. Tähän voisi kytkeä sukupuolinäkökulman siten, että miten eri sukupuolen edustajat kokevat ja kohtaavat työuupuneita tai miten esimerkiksi sukupuolen moninaisuuteen vastataan organisaatioissa.

Paljon hyvää tasa-arvotyötä on työelämässä ja organisaatioissa tehtykin, mutta miten ne ovat tulleet näkyviksi ja koetuiksi? Työelämän tunnepuhe kytkeytyy vahvasti työhyvinvoinnin teemaan, joten siitäkin saisi mielenkiintoista tutkimusta aikaiseksi. Viime aikoina on käyty keskustelua muun muassa siitä, kuuluvatko tunteet työpaikalle. Tunteita ei voi kuitenkaan erottaa elämän eri osa-alueiden välillä, mutta ne usein näyttäytyvät eri lailla eri konteksteissa.

Kiinnostavaa olisi perehtyä siihen, miten esihenkilöitä ja johtajia voisi kouluttaa ja tukea kohtaamaan työuupumuksesta kärsiviä työntekijöitä ja minkälaisia tuloksia systemaattisella koulutuksella voidaan saada. Esimerkkinä tällaisesta koulutuksellisesta interventiosta voisi olla business coaching-koulutus sekä hyväksymis- ja omistautumisterapian menetelmiin perustuvat koulutuskokonaisuudet sekä työnohjaukselliset keinot, jossa myös tunnepuheelle tulee tilaa. Koulutuksen vaikuttavuutta on tärkeää tutkia.

Tässä pro gradu -tutkielmassa on pyritty kuvaamaan tutkimusprosessia avoimesti ja perustellusti. Tutkimuksen tuloksena esitetyt diskurssit on esitetty ja rakennettu aineistosta nousseiden esimerkein, peilaten Butlerin sukupuolikäsitykseen sekä Foucault'n vallan teoriaan. Tämä kytkee tutkielman yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Tutkimus herätti useita mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita työelämän ilmiöistä, yksilön vastuusta ja organisaation tuen merkityksestä. Moderni työelämä ei ole ainoastaan työn suorittamista, vaan on tärkeää huomioida yksilö kokonaisuutena suhteessa ympäristöönsä. Tämä tutkimus vastaa osaltaan kysymykseen, kuka uupuu ja miksi.

Lähteet

Aaltio-Marjasola, I. (2001). *Naiset, miehet, johtajuus*. WSOY. Helsinki.

Ahmed, S. (2016), Interview with Judith Butler. *Sexualities* Vol. 19(4) 482-492.
<https://doi.org/10.1177/13634607>

Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: A study using the person-centred approach. *Burnout Research*, 1, 29–37.

Alasoini, T. & Varje, P. (2024). Työn epävarmuustekijät. Teoksessa Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M. & Airaksinen, J. (toim.). *Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi-tutkimuksessa*. Työterveyslaitos. Helsinki.

Aydemir, S. & Demirkan, O. (2024) Gender and media literacy training: a curricular experience with pre-service teachers. *Educational Studies*. 2024, Vol. 50, No. 5, 743-762. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1994375>

Babtiste, N. R., (2007). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*. Vol. 46 No. 2, 2008. 284-309.
<https://doi.org/10.1108/00251740810854168>

Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D. & Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behaviour* 117 (2020) 103334.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334>

Bigoni, M., Maran, L. & Occhipinti, Z. (2024). Of power, knowledge and method: The influence of Michel Foucault in accounting history. *Accounting History* 2024, Vol. 29(3) 344–387. <https://doi.org/10.1177/10323732241243088>

- Butler, J. (2006): *Hankala sukupuoli: feminismi ja identiteetin kumous*. Suom. Pulkkinen, T. & Rossi, M-L. Gaudeamus. Helsinki
- Collin, K. M., Keronen, S., Lemmetty, S., Auvinen, T. & Riivari, E. (2021). Self-organised structures in the field of ICT: Challenges for employees' workplace learning. *Journal of Workplace Learning* 33 (2) 95-108. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2019-0124>
- Couldry, Nick. 2010. "Jos medially on tulevaisuus, onko yleisölläkin?" *Media & viestintä* 33:3, 5–16.
- De Witte, H., Pienaar, J. & De Cuyper, N. (2016) Review of 30 years of longitudinal studies on the associations between job insecurity and health and well-being. *Australian Psychologist* 51 (1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Diamond, J. (1987). The worst mistake in the history of the human race. *Discover Magazine*. Worthington: Discover. Noudettu 29.12.2025 osoitteesta: <https://www.discovermagazine.com/planet-earth/the-worst-mistake-in-the-historyof-the-human-race>
- Dufva, R., Solovjew-Vartiovaara, A. & Vataja, K. (2021) *Työn tulevaisuudet megatrendien valossa*. Sitra.
- Edmonson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383. doi:10.2307/2666999.
- Ekstedt, M., Söderström, M., & Åkerstedt, T. (2009). Sleep physiology in recovery from burnout. *Biological Psychology*, 82, 267–73.

Enlund, E., Luokkanen, M. & Feldt, T. (2013). Opettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt. *Psykologia* 48(3): 178–195.

Escudero-Guirado, C., Fernandez-Rodriguez, L. & Najera-Sanchez, J-J. (2024). Incorporating gendered analysis and flexibility in heavy work investment studies: a systematic literature review. *frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401201>

Fairclough, Norman. 1995. Miten media puhuu. Suom. Virpi Blom & Kaarina Hazard. Tampere: Vastapaino.

Francis, C., Pirkis, J., Blood, R. W., Dunt, D., Burgess, P., Morley, B., & Stewart, A. (2005). Portrayal of depression and other mental illnesses in Australian nonfiction media. *Journal of Community Psychology*, 33(3), 283–297.

Foucault, M. (1980). Tarkkailla ja rangaista. Otava. Keuruu.

Grant, A. M., Christianson, M. K. & Price, R. H. (2007). happiness, health, or relationships? managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives* 21 (3), 51-63.
<https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>

www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1993/1380#chp_1 (Noudettu 4.1.2026)

Hakanen, J. (2017) Työn imu – energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 116–133.

Helén, I. (1998). Elämä seksuaalisuudessa. Jälkisanat. Teoksessa Foucault, Michel: Seksuaalisuuden historia. Gaudeamus. Tampere. s. 495–512.

- Hillestad, A. H., Petersen, E. K., Roos, M. C., Iversen, M. H., Jansen, T. L. & Kvande, M. E. 2025. Judith Butler's theoretical perspectives within a nursing context – a scoping review. *Nursing Ethics*. 2025, Vol. 32(1) 288–305. <https://doi.org/10.1177/09697330241257569>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. Tammi. Helsinki.
- Hobfoll, S. (2010) Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. Teoksessa S. Folkman & P. E. Nathan (toim.) *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. New York: Oxford University Press, 127–147.
- Hodges, B. D., Martimuniakis, M. A., McNaughton, N. & Whitehead, C. (2014). Medical education... meet Michel Foucault. *Medical Education*. 2014. 48: 563-571. <https://doi.org/10.1111/medu.12411>
- Huibers, M. J. H., Beurskens, A. J. H. M., Prins, J. B., Kant, I. J., Bazelmans, E., Van Schayck, C. P., Knottnerus, J. A., & Bleijenberg, G. (2003). Fatigue, burnout, and chronic fatigue syndrome among employees on sick leave: do attributions make the difference? *Occupational and Environmental Medicine*, 60, i26–i31.
- Hänninen S. (1986): *Valtiosta valtaan*. Tutkijaliiton julkaisusarja 39. Jyväskylä.
- Imran, M. & Shahnawaz, M. (2020). PsyCap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*. 16(2) 93-102. <https://doi.org/10.117/2319510X20915999>

- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Vastapaino. Tampere.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2019). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.
- Kaldybekov, Y., Abdildin, Z., Kabul, O. & Tumashbay, T. (2024) Problem of Power in Michel Foucault's Philosophy. Integrative Psychological and Behavioral Science. 2024. 58:420-432. <https://doi.org/10.1007/s12124-023-09804-w>
- Karim, S. (2023) Power-Informed Practice in Social Work. Journal of social work, JSW, Vol.23 (6) JSW, 1062–1079.
- Karppinen, K., Ala-Fossi, M., Alen-Savikko, A. Hilden, J., Jääsaari, J., Lehtisaari, K. & Nieminen, H. 2015. Kenen media? Johdatus viestintäpolitiikan tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.
- Karppinen, K., Jääsaari, J. & Kivikuru, U. 2010. Media ja valta kansalaisten silmin. Sskh notat – sskh reports and discussion papers. 2:2010. Helsinki: Svenska social- och kommunal högskolan vid Helsingfors universitet. https://sockom.helsinki.fi/info/notat/notat_1002.pdf
- Kauppi, M., Toivanen, M., Känsälä, M. & Yli-Kaitala, K. (2022). Psykologinen turvallisuus ja uudistava toiminta. Psykologia (57(04) 2022.
- Koivunen, A. & Liljeström, M. (toim.) (1996). Avainsanat: 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Vastapaino. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kokkinen ym. (2020) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Työterveyslaitos. Helsinki.

- Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015) Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of Job Demands Scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Kärnä, T., Uusi-Mäkelä N. & Mattila A. (2018). Lääkärilehti, Sukupuolen moninaisuus – lähestymistapa sukupuoleen muuttumassa? *Lääkärilehti* 45/2018: 3631–2635. Osoitteessa: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/sukupuolen-moninaisuus-ndashlahestymistapa-sukupuoleenmuuttumassa/?public=03e1e8ab6640d519c8a09cdc446fff55>
- Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. (2024). Työhyvinvoinnin rakentuminen ja edistäminen itseohjautuvassa organisaatiossa. *Työelämän tutkimus Arbetslivsforskning* 22(2)2024.
- Leiter, M. P., Bakker, A. B. & Christina Maslach, C. 2014. “The contemporary context of job burnout”. Teoksessa *Burnout at work – a psychological perspective*, toim. Leiter, Michael P., Arnold B. Bakker & Christina Maslach. London & New York: Psychology Press, 1–9.
- Lemke, T. (2015). New Materialism: Foucault and the “Government Thing”. *Theory, Culture and Society*. 2015. Vol. 32(4) 3-25. <https://doi.org/10.1177/0263276413519340>
- Lerner, G. (1986). *The creation of patriarchy*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.2307/493602>

- Lindbeck, A. & Snower, D. (2000). Multitask learning and the reorganization of work: From Tayloristic to holistic organization. *Journal of Labor Economics* 18(3), 353–376. <https://doi.org/10.1086/209962>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro. Helsinki.
- Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. (2021). Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series. *Business + Economy*. 3/2021.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. (2022). Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämäntutkimus Arbetslivsforskning* 20(1)2022.
- Melamed, S., Ugarten, U., Shirom, a, Kahana, L., Lerman, Y., & Froom, P. (1999). Chronic burnout, somatic arousal and elevated salivary cortisol levels. *Journal of Psychosomatic Research*, 46, 591–598.
- Melin, H. & Saari, T. (2019). Työn ja työelämän muuttuvat maailmat. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (toim.). *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere University Press. Tampere.
- Miller, A. G., Burr, K.L., Juby, J., Hinkson C. R., Hoerr, C. A., Roberts, K. J., Smith, B. J., Strickland, S. L. & Rehder, K. J. (2023). Enhancing Respiratory Therapists' Well-Being: Battling Burnout in Respiratory Care. *Respiratory Care*. May 2023. Vol 68 No 5.

- Misselbrook, D. (2013). An A-Z of medical philosophy. *British Journal of General practice*.
<https://doi.org/10.3399/bjgp13X668249>
- Moscovici, S. (2000). *Social representations: Explorations in Social Psychology*, toim. Gerard Duveen. Cambridge: Polity Press.
- Mäkikangas, A., & Pyöriä, P. (toim.). (2023). *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: muuttuiko Suomi? Gaudeamus*. Helsinki.
- Orgad, S. (2025). *Women Who Quit: Media and Policy Discourse about Gender and Work*. LSE Public Policy Review. 2025; 3(4):4, 1-11. <https://doi.org/10.31389/lseppr.121>
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2019). *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino. Tampere.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003) From employee to 'entreplooyee': Towards a 'self-entrepreneurial' work force? *Concepts and Transformation* 8, 239–254.
<https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>
- Pulkkinen, T. (1998). *Postmoderni politiikan filosofia*. Gaudeamus. Tampere.
- Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). (2011). *Menetelmäviidakon raivaajat*. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto. Hansaprint.
- Raffnsøe, S., Mennicken, A. & Miller, P. (2019). The Foucault Effect in Organization Studies. *Organization Studies*. 2019. Vol. 40(2) 155–182.
<https://doi.org/10.1177/0170840617745110>

Santonniccolo, F., Trombetta, T., Paradiso, M. N. & Rolle', L. (2023). Gender and Media Representations: A Review of the Literature on Gender Stereotypes, Objectification and Sexualization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023, 20, 5770. <https://doi.org/10.3390/ijerph20105770>

Savaspuro, M. (2019). Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan. Alma Talent.

Schaffner, A. K. 2017. "Pre-Modern Exhaustion: On Melancholia and Acedia". Teoksessa *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, toim. Sighard Neckel, Anna Katharina & Schaffner & Greta Wagner. Cham: Palgrave Macmillan.

Seppänen, J. & Väliverronen, E. (2024). *Mediayhteiskunta. Viestintä ja valta huomiotaloudessa. Vastapaino*. Tampere.

Siltaoja, M. & Vehkaperä, M. (2011). Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen lähestymistavan valintaan*. Johtamistaidon opisto. Hansaprint.

Siltaoja, M. & Sorsa, V. (2020). Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teacher's well-being: a diary study using the Job Demands-Resources model. *Anxiety Stress Coping* 23, 563-84. <https://doi.org/10.1080/10615801003728273>

Sokka, L. (2017). Burnout in the brain at work. Department of Psychology and Logopedics. Faculty of Medicines. University of Helsinki. <http://hdl.handle.net/10138/177421> (Noudettu 19.2.2026)

Suoninen, E. (2024). Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 2016. Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Vastapaino. Tampere.

Tampereen yliopisto. (2025). Tutkimuksesta työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Noudettu 26.11.2025 osoitteesta <https://research.tuni.fi/tyohyvinvointi/>

Tarkkonen, J. (2016). "Näin on tehty ennenkin". Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista. Acta Universitatis Lapponiensis 318.

Tiisala, T. (2014). Foucault, Michel. Kirjoitus Filosofia.fi sivustolla. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/foucault-michel>

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Kauppi, M., Käsälä, M., Reuna, K. & Valtonen, T. (2025). Ylipursuavasta olennaiseen. Työn paine ja työn rajaamisen mahdollisuudet asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Townsend, C., Kray, L. & Russel, A. (2023). Holding the belief that gender roles can change reduces women's work-family conflict. Personality and Social Psychology Bulletin. <https://doi.org/10.1177/01461672231178349>

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Tyler, M., Butler, J., Cutcher, L., Lloyd, M., Riach, K., Kenny, K., Al-Amoudi, I., Guschke, B. L., Harding, N. & Jones, N. S., 2024. Strangers in conversation: Judith Butler with gender, work and organization. *Gender Work Organ.* 2024; 31:1444–1462.
<https://doi.org/10.1111/gwao.13133>

Työturvallisuuslaki (738/2002) https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738#chp_1

Uusitalo-Arola L., Katinka, T. & Rossi H. (2022). Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Van Beveren, L., Rutten, K., Hensing, G., Spyridoula, N., Schønning, V., Axelsson, M., Bockting, C., Byusse, A., De Neve, I., Desmet, M., Dewaele, A., Giovazolias, T., Hannon, D., Kafetsios, K., Meganck, R., Overland, S., Triliva, s. & Vandamme, J. (2020). A Critical Perspective on Mental Health News in Six European Countries: How Are “Mental Health/Illness” and “Mental Health Literacy” Rhetorically Constructed?. *Qualitative health research*, 30(9), 1362–1378.
<https://doi.org/10.1177/1049732320912409>

Varis, T. (1989). Vallan genealogia. Tutkimus Michel Foucault'n valtakäsityksistä. Tampereen yliopiston politiikan tutkimuslaitos. Rauhan- ja kehitystutkimisen yksikön tiedotteita no:36. Tampere.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. ISBN: 978–952–286–491–8. BoD – Books on Demand, Helsinki.

Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M. & Airaksinen, J. (toim.). (2024). Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi-tutkimuksessa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Warr, P. (1987). Work, unemployment, and mental health. Clarendon Press. Oxford.

Wiio, J. 2006. Media uudistuvassa yhteiskunnassa. Median puuttuvat pelisäännöt. Sitran raportteja 65. Helsinki: Edita Prima Oy

www.sanoma.com/fi/news/2025/kansallinen-mediatutkimus-2025/

(Noudettu

4.1.2026)

Liitteet

Liite 1. Artikkelilainaukset

Heikinmatti, A. & Heikkonen, T. (2022, 21. elokuuta). Lauri Rönkön, 28, outojen oireiden syyksi paljastui uupumus – miesten väsymistä voi olla vaikea tunnistaa. <https://yle.fi/a/3-12583913> (Noudettu 5.2.2026)

Hirvonen, H. (2024, 22. syyskuuta). Merja Hermonen alkoi unohdella asioita ja jäi sairauseläkkeelle – nyt hän opiskelee uutta ammattia ja muistaa taas. <https://yle.fi/a/74-20111642> (Noudettu 9.3.2026)

Kanerva, A. (2020, 22. tammikuuta). Ville pernaa oli tottunut tekemään valtavasti töitä mediamurroksen keskellä, mutta työuupumus iski kertarysäyksellä: ”Ajattelin, etteivät hyytymiset koske minua”. <https://hs.fi/kulttuuri/art-2000006379740.html> (Noudettu 6.2.2026)

Kuokkanen, V. (2023, 20. maaliskuuta) Paniikkia, unettomia öitä ja hengitysvaikeuksia – nuoret aikuiset kertovat, millaista uupuneena työskentely on. <https://hs.fi/talous/art-2000009366506.html> (Noudettu 5.2.2026)

Lehtokari, R. (2024, 19. syyskuuta). Nämä asiat uuvuttavat suomalaisia – asiantuntijat kertovat vinkkinsä väsymysepidemian selättämiseksi. <https://yle.fi/a/74-20112782> (Noudettu 8.2.2026)

Muilu, J. (2025, 25. lokakuuta). Tunna Milonoffin identiteetti romahti, kun hän ei voinut olla enää Madventuresin Tunna. <https://hs.fi/elama/art-2000011531302.html> (Noudettu 5.2.2026)

Nikka, A. (2024, 23. marraskuuta). Matka omaan mieleen oli 779 kilometrin mittainen. <https://hs.fi/suomi/art-2000010840703.html> (Noudettu 6.2.2025)

Romppanen, P. (2021, 30. maaliskuuta). Paremmaksi ihmiseksi. <https://hs.fi/hyvinvointi/art-2000007889384.html> (Noudettu 6.2.2026)

Kallunki, E. (2020, 8. marraskuuta). Horjutko jaksamisesi rajoilla? Opettaja, lähihoitaja ja työsuojeluvalltuutettu sinnittelivät romahdukseen saakka, sitten iski syyllisyys: ”Ei kai näin nuorena saisi uupua”. <https://yle.fi/a/3-11630096> (Noudettu 2.2.2026)

Kellomäki, A. (2024, 22. huhtikuuta). Tero Sivula lääkitsi itseään viinalla ennen kuin opiskeli terapeutiksi, nyt hän on itse ainoa asiakkaansa. <https://yle.fi/a/20-10006618> (Noudettu 5.2.2026)

Parkkinen, P. (2024, 16. joulukuuta) <https://www.yle.fi/a/74-20131037> (Noudettu 4.1.2026)

Puurunen, T. (2024, 29. helmikuuta). Kaie Hakonen oli supersuorittaja, kunnes jalat pettivät ja näkö hävisi – apu löytyi sisäisestä muutoksesta. <https://yle.fi/a/74-20076449> (Noudettu 2.2.2026)