

Johanna Panu

ARKI, ARVOT JA AJATUKSET
TYÖUUPUMUKSESTA
TOIPUMISEN JÄLKEEN

Pro gradu -tutkielma

Hallintotiede, erityisesti johtamisen
psykologia

Lapin yliopisto

Syksy 2019

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Arki, arvot ja ajatukset työuupumuksesta toipumisen jälkeen

Tekijä: Johanna Panu

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotieteiden maisteri, erityisesti johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -työ Sivulaudaturtyö Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 63

Vuosi: 2019

TIIVISTELMÄ

Tutkielmassani selvitän, millaisia muutoksia ja vaikutuksia työuupumuksen ja siitä toipumisen kokemus on jättänyt ihmisen myöhempään elämään. Tavoitteena on ymmärtää työuupumuksen pitkäaikaisia vaikutuksia yksilön elämässä, ja tuoda uusi näkökulma työuupumuskeskusteluun.

Työuupumus on pitkäaikaisen työstressin seurauksena koettu kolmitahoinen syndrooma, jossa uupunut menettää emotionaaliset voimavaransa, kyynistyy ja kadottaa työnilon sekä kokee suoriutuvansa töistä huonommin kuin ennen. Työuupumuksen seurauksena on useita psyykkisiä ja fyysisiä oireita, jotka vaikuttavat ihmisen arkeen ja työhön.

Laadulliseen tutkimukseen osallistui kaksitoista työuupumuksen kokenutta ja siitä toipunutta henkilöä. Keräsin aineiston kirjoituspyynnön avulla sosiaalisen median kautta kirjallisena ja yhden vastauksen sain haastattelulla. Aineiston analyysi oli kaksivaiheinen, jossa ensimmäiseksi jaottelin työuupumustarinat narratiivisella rakenneanalyysillä ja toisessa vaiheessa muodostin tulokset aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä olen tunnistanut neljä yläluokkaa, jotka kuvaavat koettuja pitkäaikaisia muutoksia ja vaikutuksia osallistujien elämässä. Nämä yläluokat ovat uudet arvot, armollisuus, itsensä johtaminen ja työuupumuksen uusimisen riskit. Tulokset kiteytyvät yhteen armollisen itsensä johtamisen kokonaisuudeksi, ajattelu- ja toimintatavaksi, jolla työ ja muu elämä kulkevat tasapainoisemmin toistensa rinnalla. Tuloksia tarkastelen ja avaan niitä kuvaavien teoreettisten mallien kautta.

Avainsanat: Työuupumus, armollisuus, itsemyötätunto, itsensä johtaminen

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

Sisällys

1. JOHDANTO	4
1.1 Työuupumuksen määritelmä	4
1.2 Työuupumuksen kehittyminen.....	6
1.3 Stressin yhteys työuupumukseen.....	8
1.4 Työuupumuksen ja stressin ero.....	11
1.5 Työuupumuksen taustalla vaikuttavat tekijät	12
1.5.1 Persoonallisuus.....	12
1.5.2 Demografiset tekijät.....	14
1.5.3 Työolot	17
1.5.4 Työntekijän ja työolojen välinen kuilu	18
1.6 Työuupumuksen hoito ja ehkäiseminen.....	19
1.7 Työuupumus ja työsitoutuvuus	21
1.8 Yhteenveto työuupumuksesta stressiteorioiden valossa	22
Lähteet	25
2. ARKI, ARVOT JA AJATUKSET TYÖUUPUMUKSESTA TOIPUMISEN JÄLKEEN	29

1. JOHDANTO

Tässä artikkelimuotoisessa pro gradu -tutkielmassa tutkin, miten kokemus työuupumuksesta näyttäytyy ihmisen elämässä työuupumuksesta toipumisen jälkeen. Tarkastelen mahdollisia muutoksia ihmisten ajattelussa ja elämässä, joita työuupumuksen kokemuksen kautta on tapahtunut. Tutkielmaani ohjaa kysymys ”Millaisia muutoksia ja vaikutuksia työuupumuksen ja siitä toipumisen kokemus on jättänyt ihmisen myöhempään elämään.” Tutkielmani tavoitteena on lisätä ymmärrystä työuupumuksen pitkäaikaisista vaikutuksista yksilön elämässä.

Artikkelia ennen on johdantoessee, jossa käsittelen työuupumusta ilmiönä laajemmin. Esittelen työuupumuksen määritelmän, tutkimuksien näkökulmia työuupumuksen taustalla vaikuttavista tekijöistä, sekä sen hoitoon ja ehkäisyyn tähtääviä keinoja. Stressiteoriat ovat pohjana työuupumuksen tutkimukselle, joten ne ovat tärkeä osa johdantoesseeä. Työuupumus ja stressi eivät ole sama asia, mutta johdantoeseen yhteenvedossa havainnollistan stressiteorioiden ja työuupumuksen juurisyiden yhtenäistä tarttumapintaa. Artikkelissani keskityn työuupumuksen seurauksiin ja omalla tutkimuksellani täydennän tutkimusta työuupumuksen pitkäkestoisista vaikutuksista ihmisen elämässä. 1. luvun johdantoeseen ja 2. luvun artikkelin voi lukea myös itsenäisinä kokonaisuuksina.

1.1 Työuupumuksen määritelmä

Käytetyin työuupumuksen määritelmä on Christina Maslachin malli, jossa työuupumusta kuvaavat kolme ulottuvuutta (Schaufeli & Buunks 2003, 386). Maslach on erityisesti tutkinut työuupumusta hoito- ja palvelualoilla, joissa työntekijällä on paljon sosiaalisia kontakteja ja velvollisuus ja halu auttaa asiakasta (ks. Maslach & Jackson 1981; Maslach & Pines 1997). Emotionaalinen uupumus (*emotional exhaustion*) on tavallisin ulottuvuus työuupumuksessa ja pohjana muille tekijöille. Tällöin ihminen tuntee, että on kuluttanut loppuun emotionaaliset voimavaransa, eikä löydä keinoja niiden täydentämiseksi. Depersonalisaatio (*depersonalization*) kehittyy yleensä suojakilveksi emotionaalisen uupumuksen myötä. Se aiheuttaa erkaantumisen muista ihmisistä ja idealismin vähenemisen. Asiakkaat ja kollegat saatetaan nähdä objekteina, eikä yksilöinä. Välimatka sosiaalisista suhteista kuvaa työuupumuksen sosiaalista ulottuvuutta. Kolmas ulottuvuus on

yksilöllisen tehokkuuden väheneminen (*reduced personal accomplishment*), joka tarkoittaa tunnetta siitä, että omat voimavarat ja tehokkuus ovat vähentyneet eikä pysty vastaamaan työvaatimuksiin. Yksilöllinen tehokkuus on työuupumuksen sisäinen itsearvioinnin ulottuvuus. (Maslach & Goldberg 1998, 64.)

Brill (1984) on halunnut määritellä työuupumuksen tarkemmin. Hänen mukaansa työuupumus on poikkeava, työhön liittyvä häiriötila, joka ei ole yhteydessä muihin sairauksiin, kuten masennukseen. Työuupumusta voidaan verrata negatiivisena muutoksena aikaisempaan työssä suoriutumiseen, ja siitä toipuakseen tarvitsee ulkopuolista apua tai muutoksen ympäristötekijöihin. Brill (1984) huomauttaa, että stressi voi johtaa työuupumukseen, mutta kaikki stressaantuneet eivät ole uupuneita.

Maslach Burnout Inventory (MBI) kysely on luotu hoito- ja palvelualojen tarpeisiin. Myöhemmin, kun työuupumuksen ilmiöstä kiinnostuttiin muillakin aloilla, kehitettiin yleispätevämpi kyselylomake MBI- General Survey (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 401-402). MBI-GS on myös suomessa käytetyin työuupumuksen arviointimenetelmä (Ahola, Tuisku & Rossi 1.7.2015). Tässä yleispätevämmässä mallissa työuupumuksen kolme komponenttia, väsymys, kyynistyminen ja vähentynyt ammatillinen tehokkuus, kohdistuvat paremmin itse työhön, eikä pelkästään työn sosiaalisiin suhteisiin (Maslach ym. 2001, 402). Kalimo ja Toppinen (1997) määrittelevät uupumisasteisen väsymyksen kaikissa tilanteissa ilmentyväksi oireeksi, joka ei häviä normaalilla levolla eikä välttämättä pidemmälläkään vapaalla. Kyynisyys näkyy epävarmuutena työn mielekkyydestä, työilön katoamisena ja työn merkityksen kyseenalaistamisena. Heikentynyttä ammatillista itsetuntoa kuvastavat pelko siitä, että ei selviä työstään ja yleinen hallinnan tunteen kadottaminen. Usein omaa työsuoriutumista myös verrataan aikaisempaan suoriutumiseen, mikä saa ihmisen arvioimaan itsensä huonoksi. (Kalimo & Toppinen 1997, 8-9.)

Suomessa työuupumusta ei määritellä sairaudeksi vaan se on elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma, joka ilmoitetaan diagnoosin yhteydessä lisäkoodilla (ICD-10: Z73.0). Vakavalla uupumuksella tarkoitetaan oireilua viikoittain, ja lievä työuupumus oireilee kuukausittain. Työuupumus ei yksinään oikeuta sairauslomaan Suomessa, vaan lääkärin täytyy diagnosoida sen rinnalle esimerkiksi ahdistuneisuus- tai sopeutumishäiriö, masennus tai ei-elimellinen unihäiriö. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.) Uusimmassa World Health Organization (28.5.2019) kansainvälisessä tautiluokituksessa ICD-11 työuupumus on saanut

kansainvälisen määrittelyn. Työuupumus on tautiluokituksen mukaan työperäinen ilmiö, eikä sitä luokitella sairaudeksi.

1.2 Työuupumuksen kehittyminen

Useimmat työuupumuksen prosessikuvaukset alkavat stressistä, joka kumpuaa yksilön omien odotusten, ihanteiden, sekä työelämän todellisuuden ristiriidasta. Yksilö voi tiedostaa tästä ristiriidasta syntyvän stressitilan, tai se voi jäädä huomaamatta pitkiksikin ajoiksi. Kuitenkin pikkuhiljaa yksilö alkaa kuormittua emotionaalisesti ja muuttaa omia asenteitaan työtä ja työssä tapaamiaan ihmisiä kohtaan ja lopulta palaa loppuun. Prosessikuvauksissa ihmisen kyky sietää ja säädellä stressiä on nähty kriittiseksi työuupumuksen kehittymisen kannalta. (Schaufeli & Buunk 2003, 383.)

Työuupumuksen ulottuvuudet ovat tunnetut ja tutkimuksissa tunnistetut, mutta sen kehittymiselle on erilaisia malleja. Työuupumuksen kehittymisessä tilanne- ja ympäristötekijöillä on nähty olevan suurempi vaikutus, kuin yksilötekijöillä ja useat työuupumusta aiheuttavat työn ominaispiirteet ovat jollain tapaa yhteydessä työn sosiaalisiin suhteisiin, joko asiakkaisiin tai työkavereihin (Leiter & Maslach, 1988.) Leiter & Maslach (1988) tutkivat työuupumuksen kehittymisen mallia sosiaalisten suhteiden näkökulmasta. Tutkimus paljasti työuupumuksesta Maslachin mallin mukaisen kehityskuvion. Stressaava kanssakäyminen esimiesten kanssa nostaa ensimmäiseksi emotionaalisen uupumuksen tasoa, jonka jälkeen väsymys johtaa kyynistymiseen ja depersonalisaatioon, ellei työntekijöillä ole jatkuvaa kannustavaa yhteyttä työkavereihin. Kun tukea ei ole saatavilla, kyynistyminen jatkuu ja työntekijöiden kokemus omista saavutuksista ja tehokkuudesta vähenee. Edelleen kuitenkin sosiaalinen tuki voi olla uupumusta hidastava tekijä. (Leiter & Maslach 1988, 306.)

Perinteisen työuupumuksen ulottuvuuksien kehityskulun rinnalle on kehittynyt esimerkiksi Golembiewskin & Munzenrider (1988) vaihemalli, jossa jokainen työuupumuksen ulottuvuuden taso voidaan mitata korkeaksi tai matalaksi, ja mikä tahansa kehityskulun ulottuvuudesta toiseen on mahdollinen ja vaiheita voi olla jopa kahdeksan (Maslach et al. 2001, 405; Golembiewski 2000). Vaihemallissa krooninen, eli pitkään kehittynyt työuupumus, kulkee vaiheittain 1,2,4 ja lopulta 8. Ensimmäisessä vaiheessa työntekijä luottaa ammattitaitoonsa ja kokee oman työkykynsä hyväksi. Työuupumuksen ensimmäinen

oire toisessa vaiheessa on kyynistymisen, jonka jälkeen neljännessä vaiheessa oman ammatillisen tehokkuuden koetaan vähenevän ja sen jälkeen kahdeksannessa vaiheessa kahden muun ulottuvuuden rinnalle tulee myös emotionaalinen uupumus. Golembiewskin (2000) mukaan työuupumus voi kehittyä myös äkillisesti, jonkin traumaattisen kokemuksen seurauksena, kuten puolison kuoleman jälkeen. Silloin työuupumuksen kehityskulku on vaihe yksi, sitten viisi ja sen jälkeen kahdeksan eli kokonaisvaltainen työuupumus. Vaiheessa yksi emotionaalinen uupumus sekä kyynisyys ovat vähäistä tai sitä ei ole ja oma ammatillinen tehokkuus koetaan hyväksi. Viidennessä vaiheessa tunne omasta suorituskyvystä menetetään ja rinnalle tulee kyynisyys sekä sosiaalisista tilanteista vetäytyminen ja lopulta kahdeksannessa vaiheessa myös emotionaalinen uupumus. (Golembiewski 2000, 366.) Golembiewskin vaihemallissa uupumuksen ulottuvuudet voivat kehittyä samanaikaisesti, mutta toisistaan irrallaan, jolloin kokonaisvaltainen työuupumus voi kehittyä kahdeksan vaiheen kautta (Maslach et al. 2001, 405).

Lee & Ashworth (1993) pitkittäistutkimuksessa tutkittiin Maslachin ja Golembiewskin mallien istuvuutta palvelualojen esimiesten ja johtajien työuupumuksessa. Tutkimuksessa Maslachin malli oli hieman sopivampi, mutta tutkimuksessa emotionaalinen uupumus johtaa suoraan sekä kyynisyyteen että vähentyneeseen ammatilliseen tehokkuuteen. Tutkimus painottaa emotionaalisen uupumuksen merkitystä työuupumuksen kehityksessä ja stressi oli suoraan yhteydessä emotionaalisen uupumuksen kokemukseen (Lee & Ashworth 1993, 389-390). Myös Golembiewskin (1988) vaihemallin mukainen kyynistymisestä alkava uupuminen on mahdollista. Hämäläisen (2004) väitöskirjassa työuupuneet jaettiin kahteen ryhmään heidän tarinoidensa perusteella ja toisen ryhmän jäsenillä pitkäaikainen stressi alkoi näkyä ensin kyynistymisenä, joka näkyi oppimishalukkuuden, motivaation sekä työn mielekkyyden vähenemisenä. Kyynistymistä seurasi ammatillinen itsetunnon aleneminen ja lopulta myös väsymys ja voimattomuus vaikuttaa omaan tilanteeseensa. Tutkimuksen toisella ryhmällä emotionaalisen uupumuksen oireet olivat uupumuksen ensimmäinen vaihe. Oireet olivat alkaneet suhteellisen nopeasti työn alun jälkeen työn imun, innostuneisuuden, kunnianhimon ja lisääntyneen työtaakan seurauksena. (Hämäläinen 2004, 38.) Tutkimuksen perusteella voidaan pohtia, onko työuupumuksen kehittymismallin takana tietynlainen kaava. Pitkään työn kuormittavuutta kestävä ja työoloihin turhaan muutosta hakeneet yksilöt lopulta ensin kyynistyvät, heidän tehokkuutensa töihin laskee ja lopulta seuraa väsymyksen takia totaalinen uupumus. Sitä vastoin työhönsä kunnianhimoisesti sitoutuvat, paljon vastuuta ja työtaakkaa haalivat yksilöt uupuvat ensin emotionaalisesti, kun omat

odotukset eivät vastaa tuloksia halutulla tavalla. Kyynisyys ja ammatillisen tehokkuuden lasku seuraa väsymyksestä ja pettymyksestä vastata työn kasvaneihin vaatimuksiin omien odotusten mukaisesti.

1.3 Stressin yhteys työuupumukseen

Maslachin määritelmän mukaan työuupumus kehittyy pitkäaikaisen emotionaalisen- ja sosiaalisen stressin seurauksena (Maslach & Goldberg 1998, 64). Chernissin (1980) mukaan työuupumus voidaan nähdä työntekijän käyttäytymisen ja asenteiden negatiivisena muutoksena jatkuvan työstressin seurauksena. Nämä muutokset johtuvat tunneperäisestä reaktiosta stressiin ja näkyvät esimerkiksi väsymyksenä, kiinnostuksen puutteena työhön ja itsetunnon heikentymisenä. Myös työolosuhteet, kuten hyvin vaativa tai turhauttava ympäristö, vaikuttaa siihen, miten vahvasti ihminen reagoi stressiin. (Cherniss 1980, 5-8.)

Karasek (1979) on luonut tunnetun työstressiä kuvaavan mallin (*Job Demand – Control - Model, JDC*), joka pääasiassa keskittyy työn vaatimusten ja työn kontrollin väliseen yhteyteen. Työn vaatimustekijöillä tarkoitetaan työtehtävien monimutkaisuutta, aikapainetta, liiallista työmäärää ja rooliristiriitoja. Työn kontrollitekijät tarkoittavat mahdollisuutta oppia uusia asioita, olla luova ja osallisuutta päätöksentekoon (Filloin et al., 2007, 3) eli tapoja, joilla voi vaikuttaa omaan työnsä tekemiseen, taitoihinsa ja yhteisiin asioihin. Karasek (1979, 286) perustelee työn kontrollin tärkeyttä Quinn ym. (1971, 411) tekemällä tutkimuksella, jossa saatiin selville, että johtajat ja kokoonpanolinjan työntekijät voivat molemmat kokea stressiä, mutta työtyytyväisyyttä eri työtasolla ei pystytty selittämään. Johtajat olivat tyytyväisempiä työhönsä, vaikka kokivat enemmän psyykkistä rasitetta kuin kokoonpanolinjan työntekijät. Karasek (1979) päätteli tämän johtuvan johtajien suuremmasta päätösvallasta omaan työhönsä, kun taas kokoonpanolinjan työntekijöiltä puuttui itsensä kehittämisen haaste.

Raskaat työn vaatimustekijät, yhdistettynä vähäiseen liikkumavaraan päätöksenteossa aiheuttavat henkistä stressiä. Sama yhdistelmä vaikuttaa myös työtytymättömyyteen. (Karasek 1979, 285-286.) Työntekijät ovat sitä tyytyväisempiä työhönsä, mitä enemmän heillä on valinnanvapautta ja päätäntävaltaa, työn vaatimustason noustessa. Sitä vastoin passiiviset työtehtävät, joissa työn vaatimukset ja valinnanvapaus ovat matalalla tasolla luovat vähiten työtytyväisyyttä. (Karasek 1979, 301-303.)

Myöhemmin Johnson & Hall (1988) lisäsivät työn kuormittavuus- ja työn kontrolliteoriaan sosiaalisen tuen ulottuvuuden (*Job demand-Control-Support- model, JDCS*). Sosiaalinen tuki viittaa työkavereihin ja kanssakäymiseen heidän kanssaan työpaikalla (Johnson & Hall 1988, 1337). Sosiaalisen tuen puute vahvistaa työn rasittavuutta varsinkin silloin, kun työ on kuormittavaa monella tavalla. Heidän tutkimuksessaan työn kontrollin käsitteeseen tuli myös uusi näkökulma. Joissakin työtilanteissa vahva oman työn kontrollointi saattaa olla työn vaatimuksia paremminkin lisäävä tekijä (Johnson & Hall 1988, 1341), kun aikaisemmin työn kontrolloinnin katsottiin olevan työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä ja työn rasittavuutta vähentävä tekijä (Karasek, 1979). Työn kontrollointi voi joissakin työtehtävissä tarkoittaa painetta vastuullisuudesta, jolloin se muuttuu yhdeksi työn vaatimustekijäksi. (Johnson & Hall 1988, 1341.)

Kolmas näkemys työn kuormittavuuteen ja stressitekijöihin on Johannes Siegristin (1996) työn ponnisteluiden ja palkitsevuuden epätasapainon malli (*The model of Effort-Reward Imbalance at work, ERI*). Työn palkitsevuustekijöitä ovat esimerkiksi statuksen kontrollointitekijät, kuten uralla etenemismahdollisuudet ja työpaikan säilyvyys, sekä rahallinen korvaus ja työstä saatu tunnustus. Työhön käytettyyn vaivannäköön vaikuttavat esimerkiksi työn paineet, jotka tulevat ulkoapäin, sekä omat selviytymismetodit ja kontrollintarve, jotka ovat sisäsyntyisiä. (Siegrist 1996).

Kokemus epätasapainosta työhön nähdyn panostuksen ja työstä saatavan palkkion välillä oletetaan erityisen stressaavaksi, koska vastavuoroisuus ja molemminpuolinen etujen myöntäminen ovat ydinoletuksia sosiaalisessa elämässä, myös työelämässä (Siegrist 1996, 28). Oman työstatuksen kontrollointimahdollisuudet ovat tärkeitä työelämässä, koska työstatukseen liittyy uhka oman identiteetin ja työroolin kehityksestä. Tämän takia ihmisen on helpompi sopeutua vähäisiin työtehtävien kontrollointimahdollisuuksiin, kuin oman työstatuksensa kontrollointimahdollisuuksiin; ensimmäinen sisältää vähemmän omaan itseen kohdistuvia uhkia. Työurien pirstaloitumisen, pätkätöiden, työttömyyden ja ammatillisen joustavuuden tarpeen lisääntyessä työstatuksen kontrollointi nousee työtehtävän kontrollointia tärkeämmäksi. Statuksen kontrollin lisäksi on selvää, että riittämätön palkka sekä kunnioituksen ja arvostuksen puute aiheuttavat myös ahdinkoa suhteessa työhön. (Siegrist 1996, 30.) Suuri kontrolloinnin tarve voi olla haastava persoonallisuuden piirre, koska se saattaa ajaa työntekijän käyttämään paljon energiaa ja sitoutumaan vahvasti työtehtävään silloinkin, kun työtehtävästä saatu hyöty ja palkkio ovat matalat. Kuitenkin myös ammateissa, joissa työn vaihtamisen mahdollisuus on pieni,

työntekijöiden vaivannäkö ei vähene siitä pelättävien seurausten, kuten työpaikan menettämisen, takia. (Siegrist 1996, 30-31.) Epätasapaino työhön nähdyn vaivan ja siitä saadun palkinnon välillä on vahvasti yhteydessä esimerkiksi sydän ja verisuonitauteihin, mutta myös muihin terveydellisiin oireisiin, kuten burnoutiin. Työn palkitsevuuden matala taso on myös enemmän yhteydessä työpoissaoloihin, kuin työhön nähdyn vaivan taso (Siegrist 1996, 39). ERI-malli sopii useisiin eri työaloihin, varsinkin niihin, joissa segmentaatio lisääntyy, joissa esiintyy rakenteellista työttömyyttä ja sosioekonomisia muutoksia tapahtuu nopeasti sekä jonkin verran aloihin, joissa urakehitys on hyvin kilpailuhenkistä (Siegrist 1996, 30).

Yleisesti tunnettujen stressimallien lisäksi Hoboll (1989) on kehittänyt yksilöllisiä voimavaroja ja resursseja painottavan näkökulman (*Model of Conservation of Resources, COR*). COR-mallin pohjalla on käsitys siitä, että ihmiset ponnistelevat voimavarojen säilyvyyden, suojaamisen ja keräämisen vuoksi ja kaikki, mikä uhkaa näitä voimavaroja on potentiaalinen tai todellinen voimavarojen menetys (*loss of resources*), ja tällainen uhka aiheuttaa psykologista stressiä (Hoboll 1989, 513). Hoboll jakaa voimavarat neljään kategoriaan, joita ihmiset arvostavat niille annetun merkityksen perusteella. Näitä ovat aineelliset voimavarat (*Object resources*), olosuhteet (*conditions*), persoonalliset piirteet (*personal characteristics*) ja energiavarat (*energies*). Aineelliset voimavarat, kuten talo on arvostettu sen antaman turvan takia, mutta sitä voidaan arvostaa myös statuksen vuoksi, riippuen kuinka kallis tai harvinainen se on. Olosuhteet ovat voimavaroja siinä määrin kuin ihminen arvostaa tai kaipaa niitä, kuten avioliitto, vakinainen virka tai vanhemmuus. Tieto siitä, kuinka paljon yksilöt tai ryhmät arvostavat olosuhteita tarjoaisi lisää tietoa heidän kyvystään sietää stressiä. Persoonalliset piirteet ovat voimavaroja siinä määrin, kun ne helpottavat tai voimistavat stressinsietokykyä. Energiavarat tarkoittavat aikaa, rahaa ja tietotaitoa ja niiden arvostus perustuu enemmän mahdollisuuteen hankkia muita voimavaroja, joilla on suurempi sisäsyntyinen merkityksenanto. Hoboll ei ole sisällyttänyt sosiaalista tukea voimavarojen kategoriaan, vaan näkee sosiaaliset suhteet voimavaroina siinä määrin, kuin ne tarjoavat tai helpottavat arvostettujen voimavarojen säilymistä, mutta ne voivat myös vähentää yksilön voimavaroja, mikäli eivät tarjoa tukea tilannekohtaisiin tarpeisiin. (Hoboll 1989, 517.)

Voimavarojen menettäminen aiheuttaa ihmisissä stressiä ja yhden voimavaran, kuten avioliiton menettäminen voi tarkoittaa useamman arvostetun voimavaran menettämistä, kuten turvan, sosiaalisen- ja ekonomisen statuksen, rakkauden, kiintymyksen jne.

menettämistä. COR- mallin mukaan ihmiset pyrkivät paikkaamaan menetettyjä voimavaroja stressaavissa tilanteissa. Esimerkiksi avioerossa koettu voimavarojen menetys saadaan korvattua uudella avioliitolla ja pitkään kestäneen työttömyyden tuoma voimavarojen menetys ja stressi korvataan uudella työpaikalla. (Hoboll 1989,518.) Mikäli suoranainen korvaaminen ei ole mahdollista, voidaan voimavaroja korvata jollain symbolisella tai epäsuoralla tavalla (Hoboll 1989,518), kuten vapaaehtoistyöllä tai muilta saadulla arvostuksella. COR- mallissa painoarvoa annetaan myös sille, miten ihmiset arvioivat voimavarojaan koska se vaikuttaa koetun stressin voimakkuuteen. Voimavarojen arviointiin kuuluu fokuksen siirtäminen mahdollisista menetyksistä mahdollisiin hyötyihin tai uhkan uudelleenarviointi mahdollisuudeksi. Myös voimavarojen merkityksen uudelleenarviointi muuttaa voimavaran menettämisen aiheuttavan stressin voimakkuutta. (Hoboll 1989, 519). Psykologinen stressi määritellään COR-mallissa reaktiona ympäristötekijöihin, jotka tarkoittavat uhkaa voimavarojen menettämisestä, niiden todellista menettämistä tai voimavaroihin panostamisesta saatuja vähäisiä hyötyjä. Sekä koetut menetykset että todelliset menetykset, voimavarojen hankkimisen yhteydessä, aiheuttavat stressiä. Ympäristö- ja tilannetekijät usein uhkaavat tai aiheuttavat yksilön voimavarojen menetyksen. Tilannetekijät voivat uhata ihmisen statusta, positiota, ekonomista pysyvyyttä, rakkaita ihmisiä, uskomuksia tai itsetuntoa. Menetyksillä on välineellistä ja symbolista arvoa, koska ne auttavat ihmisiä määrittämään sen keitä he ovat. (Hoboll 1989, 515-516).

1.4 Työuupumuksen ja stressin ero

Työuupumusta yleisesti ottaen tutkitaan pitkittyneen stressin seurauksena, mutta uupumus ja stressi eivät ole välttämättä sama asia. Pines & Keinan (2005) tutkivat, miten työuupumus ja yleinen kuormittuneisuus korreloivat stressiin, sen seurauksiin, kuten fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin, työpaikan vaihtamishalukkuuteen, työtyytyväisyyteen ja työsuoriutumiseen sekä koettuun työn tärkeyteen. Työuupumus ja yleinen kuormittuneisuus eivät korreloineet samoin tavoin eri stressitekijöiden kanssa eivätkä stressin seuraukset olleet samat. Yleinen kuormittuneisuus korreloi enemmän työn stressitekijöihin, kun taas työuupumus on yhteydessä työn koettuun tärkeyteen ja merkityksellisyys. Työuupumus korreloi kuormittuneisuutta enemmän tutkittuihin seurauksiin, kuten työtyytyväisyyden puuttumiseen, haluun lopettaa työ, emotionaalisiin ja fyysisiin oireisiin sekä koettuun suorituskykyyn. Pines & Keinan (2005) mukaan burnout johtuu siitä, että yksilö kokee tai

arvioi oman panoksensa työhön merkityksettömäksi. Heidän mukaansa työuupumuksen hoidossa ja ehkäisyssä mielenkiinto pitäisi siirtää työn stressitekijöiden vähentämisestä lisäämään ihmisen tunnetta oman työnsä tärkeydestä ja oman panoksensa merkityksellisyydestä. (Pines & Keinan 2005, 631-633.)

Pines & Keinanin (2005) tutkimuksella sekä Hoboll (1989) voimavarojen ja resurssien näkökulmalla voidaan katsoa olevan yhtäläisyyksiä sikäli, että Hoboll (1989) tuo teoriassaan esille ihmisen oman arvioinnin ja asioille annetun merkityksen tärkeyttä koetun stressin voimakkuuteen. Työnteon takana vallitsevien arvojen tunnistaminen voisi olla merkityksellistä työuupumuksen ehkäisyssä ja hoitamisessa. Myös Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker (2002) ja Schaufeli & Bakker (2004) tutkimukset työhön sitoutumisen tärkeydestä puoltavat merkityksen tunteen tärkeyttä työssä. Työsitoutuvuus on osa työn motivaatioprosessia, joka perustuu työn voimavaroihin (Schaufeli & Bakker 2004) ja siitä näkökulmasta merkityksellisyyden tunne voidaan nähdä työhön sitouttavana voimavarana. Kuten Pines & Keinan (2005) myös Schaufeli ym. (2002) ehdottavat työuupumuskeskustelun fokuksen siirtämistä työhön sitoutuvuuden lisäämiseen työuupumuksen ehkäisyyn rinnalle. Myös Harri Virolainen ja Ilkka Virolainen (2016) puoltavat stressin ja ihmisen oman merkityksenannon yhteyttä. Heidän mukaansa itse tilanteet ovat aina neutraaleja, stressaavaksi tai uhkaavaksi ne muuttuvat riippuen ihmisen niille antamasta merkityksistä. Stressi siis kumpuaa omasta sisäisestä merkityksenannosta ja vastustuksesta. Stressaava tilanne tulkitaan yleensä ajatuksella ”En selviä tästä”, joka pohjautuu usein menneisiin kokemuksiin ja niiden kautta muodostuneisiin uskomuksiin itsestä ja elämästä. Kun päästetään irti näistä uskomuksista, ei tyypillisesti enää koeta stressiä. (Virolainen & Virolainen 2016, 269.)

1.5 Työuupumuksen taustalla vaikuttavat tekijät

1.5.1 Persoonallisuus

Persoonallisuustekijöillä voi olla merkitystä stressaavien tilanteiden kokemisessa ja sitä kautta burnoutin kehittymisessä. Bakker, Van Der Zee, Lewig & Dollard (2006) tutkivat Big five- persoonallisuustekijöiden ja loppuun palamisen yhteyttä parantumattomasti sairaiden kanssa työskentelevien vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudessa. Tuloksissa neuroottisuus oli

ainoa piirre, joka ennusti emotionaalista uupumusta. Depersonalisaatioon yhteydessä olivat neuroottisuus, ulospäinsuuntautuneisuus ja avoimuus siten, että vapaaehtoistyöntekijöillä oli enemmän negatiivisia asenteita potilaita kohtaan silloin kun he olivat vähemmän emotionaalisesti tasapainoisia ja avoimia sekä enemmän introverttejä. Vähentynttä ammatillista tehokkuutta kuvasivat neuroottisuus edistävänä tekijänä ja ulospäinsuuntautuneisuus suojaavana tekijänä. Ulospäinsuuntautuneet ja emotionaalisesti tasapainoiset ihmiset tuntevat olevansa päteviä työssään. Kuitenkin positiivinen korrelaatio neuroottisuuden ja burnoutin kolmen ulottuvuuden kanssa ilmeni vain vapaaehtoisilla, joilla oli paljon negatiivisia kokemuksia potilaiden kanssa. (Bakker ym. 2006, 43-44) Persoonallisuustekijöiden katsotaan siis olevan merkityksellisiä vain stressaavissa tilanteissa, kun taas vähän stressiä aiheuttavassa ympäristössä niiden voimistavaa tai heikentävää merkitystä ei ilmenny (Bakker ym. 2006).

Jacobs & Dodd (2003) tutkimuksessa burnoutin ja persoonallisuuden välistä yhteyttä tutkittiin opiskelijoiden keskuudessa. Persoonallisuuden mittarina käytettiin yleistä temperamenttikyselyä (General Temperament Survey, GTS), jonka ulottuvuudet mittaavat neuroottisuutta, ulospäinsuuntautuneisuutta ja tunnollisuuden puuttumista. Tuloksissa emotionaalinen uupumus, depersonalisaatio ja ammatillisen itsetunnon vähentyminen olivat yhteydessä negatiiviseen temperamentiin eli neuroottisuuteen. Tutkimuksessa myös vähäisellä sosiaalisella tuella ja suurella työn kuormittavuudella löydettiin vaikutus erityisesti väsymyksen ja kyynisyyden yhteydessä, mutta sosiaalisen tuen vähäisyys oli yhteydessä myös vähentyneeseen ammatilliseen tehokkuuteen. (Jacobs & Dodd 2003, 296.)

Alarcon, Eschleman & Bowling (2009) vertasivat persoonallisuuden ja burnoutin yhteyttä useasta eri persoonallisuuden näkökulmasta. Heidän tutkimuksessaan burnoutin ulottuvuuksia verrattiin big five- persoonallisuuspiirteisiin, A-tyypin persoonallisuuteen, itsetuntoon, minäpystyvyyteen, yksilön hallinnan käsitykseen (*locus of control*), positiivisten ja negatiivisten tunteiden tuntemiseen, optimismiin, ennaltaehkäisevään persoonallisuuteen sekä kestävyYTEEN. Emotionaalinen uupumus korreloi negatiivisesti itsetunnon, minäpystyvyyden, sisäisen hallinnantunteen sekä emotionaalisen tasapainon kanssa. Edellisten lisäksi kyynisyydeltä suojaa big five- persoonallisuuspiirteistä ulospäinsuuntautuneisuus, tunnollisuus sekä sovinnollisuus. Kaikki edellä mainitut korreloivat positiivisesti ammatillisen itsetunnon kanssa, eli ovat sitä lisäävä tekijä. Negatiivisten tunteiden kokeminen (*negative affectivity*) oli ainut negatiivisesti ammatillisen itsetunnon kanssa korreloiva tekijä ja näin ollen altistaa ammatillisen itsetunnon

vähentymiselle. Negatiivinen ja positiivinen affektisuus, sekä emotionaalinen tasapaino olivat muita persoonallisuuden piirteitä enemmän yhteydessä emotionaaliseen väsymiseen ja kyynisyyteen, mikä johtuu mahdollisesti siitä, että ne ovat kaikki tunneorientoituneita persoonallisuuden piirteitä. (Alarcon ym. 2009.) Alarcon ym. (2009, 258) testasivat tulostensa paikkansapitävyyttä käyttämällä sekä yleistä MBI- mittaria sekä erityisesti hoitoaloille suunnattua MBI-HISS -mittaria, ja mittausten välillä löytyi maltillista eroavaisuutta.

Koivisto esitteli (2001) kirjassaan ihmistyyppejä, jotka ovat alttiimpia uupumaan kuin toiset. Korostunut sitoutuminen tavoitteisiin on yksi altistava tekijä. Erityisesti tunnolliset, ahkerat ja paljon itseltään vaativat ovat riskiryhmä. Työnantajan kannalta he ovat hyviä työntekijöitä ja tiukassa paikassa niitä, jotka pitävät työyhteisöä koossa. He eivät kuitenkaan välttämättä osaa pitää huolta hyvinvoinnistaan. Samoin hyvin empaattiset ihmiset voivat uupua helposti, koska heillä on kyky havaita toisten tarpeet, myötäelää toisten tuntemuksia ja vahva halu auttaa. Tunnollisille ja itseltään paljon vaativille on kunnia-asia selvittää omasta työtehtävästään ja avun pyytäminen koetaan häpeäksi. Siksi apua haetaan usein vasta, kun väsymys on edennyt jo vakavampaan työuupumukseen. (Koivisto 2001, 168-169.) Häpeän ja epäonnistumisen leima liittyy edelleen työuupumukseen, koska uupumus nähdään helposti pelkästään yksilölähtöisenä ongelmana. (Maslach & Leiter 1997, 32-34). Myös asenteet itseä ja työtä kohtaan vaikuttavat. Joillakin voi olla suuret vaatimuksen työn luonteesta ja itselle omien tavoitteiden saavuttamisesta. Mikäli omat asenteet ja tavoitteet ovat epärealistisia, on se riskitekijä uupumukselle. Oletetaan, että suuret odotukset ohjaavat ihmisiä panostamaan työhön kaikkensa, tekemään liikaa töitä ja kun tavoitteita ei saavuteta toivotulla tavalla, ihminen uupuu ensin emotionaalisesti, jonka jälkeen hän kyynistyy. (Maslach ym. 2001, 411)

1.5.2 Demografiset tekijät

Demografisia tekijöitä ovat sukupuoli, ikä, siviilisääty ja koulutustaso. Tutkimuksissa demografisten tekijöiden ja burnoutin yhteys on vaihteleva. Maslach ym. (2001) mukaan nuoret työntekijät ovat enemmän vaarassa palaa loppuun kuin vanhemmat työntekijät (30-40 vuotiaat). Brewer & Shapard (2004) toteuttivat meta-analyysin 34 tutkimuksesta, joissa oli tutkittu iän sekä työkokemuksen pituuden vaikutusta työuupumukseen. He vertasivat ikää ja työkokemuksen pituutta sekä MBI- mittarin antamiin tuloksiin, että pelkästään

emotionaalisen uupumuksen ulottuvuuteen. Iän ja työuupumuksen välillä löytyi merkittävä, muttei suuri negatiivinen korrelaatio. Työkokemuksen pituuden sekä MBI-asteikolla mitatun työuupumuksen välillä löytyi merkittävä, mutta pieni negatiivinen korrelaatio ja emotionaalisen uupumuksen välillä hieman suurempi negatiivinen korrelaatio. Työkokemus tietyssä työtehtävässä ei korreloinut merkitsevästi MBI-asteikolla mitatun työuupumuksen kanssa, mutta korreloi hieman emotionaalisen uupumuksen kanssa. Meta-analyyssissä mukana olleet tutkimukset oli toteutettu koulutus- sekä hoito- ja palvelualoilla työskentelevien keskuudessa. Meta-analyysi antaa tukea sille, että nuoremmat ja vähemmän kokeneet työntekijät saattavat kokea enemmän työuupumusta vanhempiin ja kokeneempiin verrattuna. Syitä iän ja työuupumuksen välillä voivat olla iän ja työkokemuksen kautta opetellut selviytymistaidot tai se, että nuoret uupuneet vaihtavat tai jättävät työnsä aikaisemmin. Tutkimuksessa suositeltiin koulutusta ja informaatiota burnoutista perehdytyksen yhteydessä nuorille tai uudessa työssä aloittaville henkilöille. (Brewer & Shapard 2004.)

Rozman, Treven, Cancer & Cingula (2017) tutkimuksessa nuoremmat (18-50v.) työntekijät kokivat enemmän väsymystä ja uniongelmia, kun taas vanhempien (50-65v.) työntekijöiden oireet olivat fyysisiä pää-, selkä-, vatsakipuja ja muita kehossa tuntuja kiputiloja sekä virustauteja ja verenpaineongelmia. (Rozman ym. 2017, 51 -57) Nuorempien työntekijöiden on hankalampi käsitellä työpaikan ja työtehtävien aiheuttamia jännitteitä ja stressiä vähäisemmän kokemuksen tai ammattitaidon vuoksi, mikä aiheuttaa heissä emotionaalisen uupumuksen oireita. Usein nuoret työntekijät joutuvat tasapainottelemaan työn ja vapaa-ajan välillä, jolloin he kokevat stressiä tai jopa epäonnistuvansa työtehtävien loppuunsaattamisessa ajallaan. (Rozman ym. 2017, 57.) Suomalaisessa vuonna 2000 tehdyssä terveystutkimuksessa iän ja työuupumuksen välillä oli vaihtelevia tuloksia. Nuorilla naisilla (18-34-vuotiaat) ikä korreloi negatiivisesti työuupumuksen kanssa, keski-ikäisillä (35-49-vuotiaat) iän ja työuupumuksen kokemuksella ei ollut yhteyttä, kun taas ikääntyneillä (50-64-vuotiaat) mahdollisuus uupumukseen nousi iän myötä. Keski-ikäisillä miehillä työuupumus korreloi positiivisesti iän kanssa, kun taas nuorilla ja vanhemmilla ikä ei korreloinut työuupumuksen kanssa. Erot ikäluokkien välisessä työuupumusyhteydessä voivat johtua erilaisista prosesseista, joita elämän aikana käydään läpi, esimerkiksi vanhemmuus nuoremmalla iällä ja johtamisasema myöhemmällä iällä. (Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa & Lönnqvist 2008.)

Sukupuolen ja työuupumuksen välisestä yhteydestä ei olla yksimielisiä. On yleistä, että työuupumuksen ajatellaan olevan tyypillisempää naisille kuin miehille (Maslach et al. 2001). Oletus on vaarallinen siinä mielessä, että se voi johtaa implisiittiseen tai eksplisiittiseen sukupuoliserjintään töissä ja epäonnistumisiin miesten työuupumuksen tunnistamisessa (Purvanova & Muros 2010, 169). Meta-analyysi työuupumuksen ja sukupuolen välisestä yhteydestä paljasti, että naiset raportoivat enemmän työuupumusta, kuin miehet. Tutkittuna tarkemmin sukupuolten välillä oli eroja siinä mitä työuupumuksen ulottuvuuksia eri sukupuolet raportoivat. Naiset kokevat miehiä todennäköisemmin enemmän emotionaalista uupumusta kuin miehet, ja miehet kokevat enemmän kyynisyyttä. (Purvanova & Muros 2010, 174; Maslach et al. 2001, 409-410) Naisten korkeampi stressitaso voi johtua esimerkiksi siitä, että heillä on velvollisuuksia niin töissä kuin kotonakin, mikä kaksinkertaistaa stressitason (Mosedeghrad 2014, 231). Kuitenkin joissakin tutkimuksissa mieshoitajat ovat olleet uupuneempia ja kokeneet enemmän emotionaalista uupumusta kuin naishoitajat (Bekker, Croon & Bressers 2005; Yao et al. 2018).

Siviilisäädyltä ja emotionaalisen uupumuksen kokemuksen välillä on löydetty yhteys. Sinkut ja eronneet kokevat enemmän emotionaalista uupumusta kuin naimisissa olevat (Maslach & Leiter 1981, 111; Yao, Zhao, Gao, An, Wang, Li, Li, Gao, Lu & Dong 2018, 8). Naimattomista varsinkin miehet, ovat tutkimusten mukaan alttiimpia työuupumukselle kuin naimisissa olevat ja sinkut kokevat enemmän uupumusta kuin eronneet (Maslach et al. 2001, 410). Joissakin tutkimuksissa korkeasti koulutetut kokevat enemmän emotionaalista uupumusta kuin vähemmän koulutetut. Kuitenkin kyynisyyden kokemus vähenee korkeamman koulutuksen myötä, mutta yksilöllisen tehokkuuden osalta tulokset vaihtelevat eri koulutusasteen kohdissa. Yksilöllisen tehokkuuden korkeimmat pisteet olivat vastavalmistuneilla, toiseksi korkeimmat niillä, jotka eivät olleet suorittaneet korkeakoulua ja kolmanneksi korkeakoulun käyneillä (Maslach & Leiter 1981, 111). Koulutus on yhteydessä niin ammattiin kuin statukseenkin, joten sen merkitystä on hankala tulkita. Maslach et al. (2001, 410) mukaan on mahdollista, että korkeammin koulutetuilla on enemmän vastuuta ja stressiä töissä tai heidän korkeat odotuksensa eivät vastaa todellisuutta työelämästä.

1.5.3 Työolot

Työuupumuksen taustalla vaikuttavat työolot liittyvät työn vaatimus- ja voimavaratekijöihin. Silloin kun vaatimukset ovat korkealla ja työn voimavaratekijät matalalla on työuupumus hyvin mahdollinen seuraus (Maslach ym. 2001, 409). Työoloissa varsinkin määrälliset tekijät ovat tutkittuja, ja yhtä mieltä ollaan siitä, että liiallinen työmäärä ja aikapaine ovat yhteydessä työuupumukseen varsinkin emotionaaliseen uupumukseen. (Maslach ym. 2001, 408; Bekker ym. 2005; Schaufeli & Bakker 2004) Yleisesti ottaen yksilöt kokevat enemmän työuupumusta, kun he tekevät paljon työtunteja viikossa, ovat jatkuvasti tekemisissä asiakkaiden kanssa, joutuvat selvittämään vakavia asiakkaiden ongelmia, ja työtehtäviä on paljon (Schaufeli & Buunk 2003, 397).

Vähäiset työn voimavaratekijät, kuten sosiaalinen tuki, autonomia, mahdollisuus oppia ja kehittyä ja työstä saatu palaute, aiheuttavat myös uupumusta töissä (Schaufeli, Bakker & Rhenen 2009, 908). Leiter & Maslach (1988) tutkivat työuupumuksen kehittymisen mallia sosiaalisten suhteiden näkökulmasta. Sosiaalinen tuki esimiehiltä ja työtovereilta tarjoaa erilaisia voimavaratekijöitä työhön; esimiesten kautta voidaan saada kiitosta, ohjausta ja etenemismahdollisuuksia, kun työkavereilta voi saada toveruutta, apua ja lohtua. (Leiter & Maslach 1988, 298.) Toisaalta työn sosiaaliset suhteet ovat yhteydessä erilaisiin konflikteihin ihmisten kanssa työpaikalla ja altistavat uupumiselle. Konfliktit voivat liittyä työn tekemiseen, vaihteleviin työvaatimuksiin, joita ei pystytä toteuttamaan, tai organisatorisiin käytäntöihin ja ristiriitoihin omien ja organisaation arvojen kanssa, jolloin työtä on vaikea toteuttaa. (Leiter & Maslach 1988, 298.) Sosiaalinen tuki on vaikuttava tekijä työn stressitekijöiden ja ihmisten stressireaktioiden välillä, mutta sen voidaan katsoa myös suoraan vaikuttavan siihen, miten ihmiset reagoivat työn stressitekijöihin (Leiter & Maslach 1988, 299; Schaufeli & Buunks 2003, 397). Tietyt työn voimavaratekijät vahvistavat yksilön itsesäätelykyvyn aktiivisuutta (*Self-regulatory Activity*), joka toimii välineenä omien työtavoitteiden saavuttamisessa. Itsesäätelyä vahvistavat esimerkiksi päätöksentekoon osallistuminen, autonomia ja saatu palaute. Vastaavasti näiden voimavaratekijöiden heikko taso on yhteydessä työuupumuksen kokemiseen. (Schaufeli & Buunks 2003, 397.)

Laadullisista vaatimustekijöistä erityisesti rooliristiriidat ja -epäselvyydet ovat tutkittuja, ja ne korreloivat työuupumuksen kanssa. Rooliristiriidoilla tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilön täytyy suorittaa keskenään ristiriitaisia tehtäviä. Rooliepäselvyydet johtuvat hankaluudesta suorittaa työtä hyvin, koska sen suorittamisesta ei ole annettu tarpeeksi

informaatiota. Informaatio, kontrolli ja työstä saatava palaute ovat myös työuupumuksen taustatekijöitä. (Maslach ym. 2001, 409.) Suomessa 70-luvun lopulta 90-luvun loppuun tehdyssä seurantatutkimuksessa työuupumus osoittautui kasvavaksi ongelmaksi, jonka taustalla vaikuttivat laadullisen työmäärän kasvu, lisääntynyt aikapaine, kasvava kilpailu sekä epävarmuus työpaikan pysyvyydestä (Kalimo 2000, 355). Schaufeli & Enzmann (1998, 84) tekemän 16 tutkimuksen vertailun tuloksena itse työhön liittyvät stressitekijät, kuten työmäärä, aikapaine ja roolikonfliktit, korreloivat työuupumuksen kanssa enemmän, kuin asiakkaisiin liittyvien stressitekijöiden kanssa. Näitä stressitekijöitä ovat esimerkiksi vaikeat asiakkaat, vaikeudet kommunikoida asiakkaiden kanssa, vakavasti sairaiden kanssa työskentely ja kuoleman kohtaaminen (Schaufeli & Buunks 2003, 398).

Ensimmäiset tutkimukset työuupumuksen työolotekijöistä ovat liittyneet itse työhön ja työtehtävään, mutta tutkimusta on laajennettu suurempaan organisatoriseen kontekstiin, johon liittyvät niin hierarkia, toimintaperiaatteet, voimavarat, tilat kuin organisaation toimintaan vaikuttava kulttuuri, sekä sosiaaliset ja ekonomiset tekijät. Näillä on merkitystä varsinkin silloin, jos ne ovat ristiriidassa ydinoletusten kuten oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon kanssa. Arvot, jotka vaikuttavat organisaation prosessien takana, vaikuttavat siihen minkälainen emotionaalinen ja kognitiivinen suhde työntekijöillä muodostuu työpaikkaan. Työntekijöiltä odotetaan nykyään enemmän taitoa, joustavuutta, kovaa työtä ja ajallista sitoutumista, kun vastineena ovat esimerkiksi heikommat uramahdollisuudet, ei elinikäistä työllisyyttä sekä pelko työn menettämisestä. Psykologinen sopimus, sen oikeudenmukaisuus ja ylläpito työnantajan ja työntekijän välillä on kriittinen tekijä työntekijöiden hyvinvoinnin säilymisen kannalta. (Maslach ym. 2001, 409.)

1.5.4 Työntekijän ja työolojen välinen kuilu

Maslachin ja Leiterin (1997) mallissa tarkastellaan yksilön ja työympäristön yhteensopivuutta tai sopimattomuutta ja he määrittivät kuusi pääaluetta, jotka vaikuttavat työn ja työntekijän väliseen kuiluun ja näin ollen työuupumuksen syntymiseen. Nämä osat alueet liittyvät työmäärään, kontrollin tunteeseen, työstä palkitsemiseen, sosiaaliin suhteisiin, oikeudenmukaisuuteen ja arvoriititöihin (Maslach & Leiter 1997, 38-60.) Liiallinen työmäärä on yleisemmin ongelmana työuupumuksen taustalla ja monissa organisaatioissa se on pysyvä tila, jolloin toipumiselle, palautumiselle ja tasapainon saavuttamiselle ei jää tilaa. Kontrollin tunne työhön jää puuttumaan, mikäli työntekijöille on

annettu jäykkiä sääntöjä ja heitä valvotaan tiukasti. Yksilöt haluavat pystyä vaikuttamaan työhönsä, innovoida ja olla luovia, ja mikäli sille ei ole mahdollisuutta, ei yksilö välttämättä tunne olevansa vastuussa myöskään työn lopputuloksesta. Työstä palkitseminen liittyy sekä ulkoisiin palkintoihin, kuten palkkaan ja etuuksiin, mutta myös sisäisiin, esimerkiksi ylpeyteen siitä, että tekee jotain tärkeää ja tekee sen hyvin. (Maslach & Goldberg 1998, 72.)

Kuilu työntekijän ja sosiaalisten suhteiden välille syntyy silloin, kun ihmiset menettävät positiivisen yhteen kuuluvuuden tunteen työpaikalla. Eristetyt työolosuhteet sekä ratkaisemattomat konfliktit työpaikalla vähentävät sosiaalisen tuen saatavuutta. Oikeudenmukaisuuden puute on vakava ongelma työuupumuksen kannalta, koska oikeudenmukaisuus viestii kunnioituksesta, sekä vahvistaa ihmisen tunnetta omasta arvostaan. Epäoikeudenmukaisuutta ilmenee esimerkiksi palkan tai työmäärän jakaantumisenä epätasa-arvoisesti. Arvoristiriidat syntyvät työympäristössä ja työtilanteissa, joissa työntekijän täytyy toimia vastoin omia periaatteitaan. Joissakin tilanteissa työntekijät saattavat tuntea, että organisaatio painostaa toimimaan epäeettisesti, kuten kertomaan vain osan tiedoista tai suoranaisesti valehtelemaan. Samoin organisaation omat päivittäisen toiminnan, tai missiossa todetut, arvot voivat olla ristiriidassa työntekijän omien arvojen kanssa. (Maslach & Goldberg 1998, 72.) Organisaation tai yksilön muuttaminen toisistaan irrallaan ei kumpikaan ole toimiva keino työuupumuksen parantamiseen. Nämä kaksi tulee yhdistää ja muutoksia tehdä integroidusti. (Maslach 2001, 418-419.) Työuupumuksen taustalla katsotaan siis olevan työntekijän piirteiden ja työolotekijöiden välillä vallitseva ristiriita.

1.6 Työuupumuksen hoito ja ehkäiseminen

Työuupumuksen interventiot on jaettu kahteen pääryhmään, jossa työolosuhteiden kehittäminen on ehkäisevä keino, ja jo syntyneiden ongelmien hoito kohdistetaan yksilöön. (Aromaa & Koskinen 2010, 17, 20.) Työuupumuksen yksilöön kohdistetussa hoidossa ja ehkäisyssä keskitytään siihen, että yksilöitä autetaan tiedostamaan paremmin työhön liittyvät ongelmat ja heidän selviytymiskykyään lisätään koulutuksella. Näiden lisäksi luodaan tukevia sosiaalisia suhteita. Interventioissa voidaan käyttää itsearviointeja, stressinhallintakeinoja, rentoutumista, kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä tekniikoita, ajanhallintaa, yhteisön tukea realistisen työkuvan luomista sekä kannustusta terveellisiin

elämäntapoihin. (Schaufeli & Buunks 2003, 415.)

R. Lappalainen, P. Lappalainen, Puolakanaho, Salonen ja Hyvönen esittelevät lupaavia interventioita työhyvinvoinnin edistämiseksi Tykkää työstä- kirjassa (2017, 217-240). Heidän mukaansa mindfulness-, hyväksyntä ja arvopohjaisia menetelmiä on alettu viime vuosina käyttämään työhyvinvoinnin edistämässä ja työpahoinvoinnin lievittämisessä. Tunnetuimmat näistä ovat Jon Kabat-Zinnin (2003) kehittämä mindfulness- pohjainen stressinhallinta (Mindfulness- Based Stress Reduction, MBSR) ja mindfulness- pohjainen kognitiivinen terapia (Mindfulness- Based Cognitive Therapy MBCT; ks. Segal, Williams & Teasdale 2002). Mindfulness käytännössä tarkoittaa huomion kiinnittämistä tietoisesti läsnäolevaan hetkeen ja sen hyväksymistä sellaisena kuin se on. Tietoinen läsnäolo sisältää kuitenkin ystävällisen ja myötätuntoisen näkökulman omien ajatusten, tunteiden ja kärsimyksen tarkastelussa. (Kabat-Zinn 2003, 145). MIHA- työhyvinvointi-interventio Suomessa oli kahdeksanviikkoinen ohjelma, jossa arvioitiin muutoksia työuupumuksessa, psykologisessa oirehdinnassa, hyvinvoinnissa, MIHA-taidoissa ja työoloissa. MIHA-taidoilla viitataan mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisiin taitoihin, joiden varaan interventio oli luotu. Saadut tulokset osoittivat MIHA-ohjelmalla olevan laaja-alaisesti työuupumusta lievittäviä ja hyvinvointia lisääviä vaikutuksia, sekä se lisäsi myös pidemmällä aikavälillä suojaa stressaavia elämänhaasteita vastaan. (Puolakanaho 2017, 226. ks. Puolakanaho, Kinnunen & Lappalainen 2016.)

Työolosuhteiden interventiot ovat heikommin kuvailtuja kuin yksilöön keskittyvät interventiot. Työn uudelleen järjestäminen, työnkierto, työn rajaaminen tai laajentaminen sekä rikastaminen ovat merkittäviä tekijöitä laadullisen ja määrällisen työkuorman vähentämisessä (Schaufeli & Buunks 2003). Pines ja Maslach (1980) toteuttivat erään päiväkodin työn uudelleen järjestämisen rajaamalla työalueita, järjestämällä tarpeeksi työntekijöitä sopivan kokoisten ryhmien hoitoon, sekä jakamalla vastuuta toteuttamalla työnkiertoa. Toimenpiteet lisäsivät työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä päiväkodin lasten hyvinvointia, selkeytti työtä ja työntekijät raportoivat vähemmän uupumusta vuoden päästä tehdyissä haastatteluissa. Myös yhteistyö työkavereiden kanssa oli lisääntynyt yhteisten suunnitteluhetkien kautta. Sosiaalisesta kanssakäymisestä koko organisaation voimin täytyy kuitenkin pitää huolta säännöllisin tapaamisoin, tapahtumin ja konsultoinnin kautta. (Pines & Maslach 1980.)

Awa, Plaumann & Walter (2010) vertailivat 25 englannin- ja saksankielistä työuupumuksen ehkäisyyn kohdistunutta hanketta. Hankkeista suurin osa oli kohdistunut yksilöihin (68%), joissa käytettiin kognitiivis- behavioraalisia tekniikoita, stressinhallinnan opettelua ja rentoutusta. Näistä noin 82% johtivat burnoutin merkittävään laskuun tai vähensivät sille altistavia riskitekijöitä. Vaikutukset intervention jälkeen kestivät puoli vuotta. Vain kaksi hankkeista oli kohdistettu organisaatioihin, joissa kehitettiin esimiestyötä tai vuorovaikutuskäytäntöjä, mutta niissä vaikutukset intervention jälkeen kestivät pidempään, yhden vuoden. Kuusi tutkituista hankkeista oli yhdistänyt yksilö- ja organisaatiokeskeiset interventiot ja näissä hankkeissa burnout väheni merkittävästi ja 80%:ssa vaikutukset kestivät vuoden verran. Molempien muuttaminen yhtä aikaa on siis tehokkain keino työuupumuksen vähentämiseksi. Myös kertauskurssit itse interventioiden jälkeen pidensivät intervention positiivisia vaikutuksia, jolloin vaikutukset esimerkiksi emotionaaliseen uupumukseen kestivät yli kaksi vuotta. (Awa, Plaumann & Walter 2010.)

1.7 Työuupumus ja työsitoutuvuus

Työuupumustutkimuksen rinnalla on tutkittu myös työn positiivisia puolia, kuten työsitoutuvuutta, jonka näkökulmasta työuupumus on uudelleen määritelty työsitoutuvuuden heikkenemisenä (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002, 71). Maslach & Leiter (1997) mukaan sitoutuvuuden (*engagement*) ominaispiirteet ovat energia, osallistuminen ja tehokkuus, jotka voidaan tulkita burnoutin ulottuvuuksien, väsymyksen, kyynistymisen sekä ammattillisen tehokkuuden vähenemisen vastakohtiksi. Sitoutuneet työntekijät ovat aktiivisesti mukana omissa työtehtävissään, sekä tuntevat pystyvänsä vastaamaan työn vaatimuksiin. Tämä tulkinta on tehty MBI- mittauksen kautta, jossa sitoutuvuus nähdään työuupumuspisteiden vastakohtaisina tuloksina (Maslach & Leiter 1997).

Schaufeli ym. (2002) näkevät työuupumuksen ja sitoutuvuuden kuitenkin toisistaan erillisinä konsepteina, jotka eivät ole kaikilta osin yhden jatkumon ääripäitä. He määrittelevät sitoutuvuuden positiivisena, täyttymystä tuottavana, työhön liittyvänä asenteena ja ajatteluna, jota kuvastavat kolme ulottuvuutta: tarmokkuus (*vigor*), omistautuminen (*dedication*) sekä syventyminen (*absorption*). Sitoutuvuus on pitkäaikainen yleinen mielentila, joka ei ole fokusoitunut mihinkään tiettyyn tapahtumaan, tilanteeseen, yksilöön

tai asiaan. Työuupumuksen ulottuvuuksissa tarmokkuus ja väsymys sekä omistautuminen ja kyynistyminen voidaan nähdä toistensa vastakohtana, mutta syventyminen sekä ammatillisen tehokkuuden vähentyminen eivät ole suoraan toisiinsa verrattavissa. Tutkimuksessa työuupumuksen komponenteista ammatillinen tehokkuus osoittautui olevan itse asiassa osa sitoutuvuutta. Sitoutuvuuden tutkimuksella halutaan siirtyä toisenlaiseen näkökulmaan työuupumuksen ehkäisemisestä sitoutuvuuden lisäämiseen, joka samalla voisi olla myös työuupumusta ehkäisevä ilmiö. (Schaufeli ym. 2002, 74.)

Schaufeli & Bakker (2004) tutkimuksessa työuupumuksen ja sitoutuvuuden syyt ja seuraukset ovat hieman erilaisia, jolloin organisaatioiden pitää kehittää erilaiset toimintastrategiat työuupumuksen vähentämiseksi ja sitoutuvuuden lisäämiseksi. Työuupumus on yhteydessä pääasiallisesti työn vaatimustekijöihin, mutta myös työn voimavarojen vähäisyyteen, kun sitoutuvuus riippuu ainoastaan saatavilla olevista voimavaroista. Työuupumuksen seurauksena on sekä terveysongelmia, että työntekijöiden vaihtuvuus, mutta sitoutuvuus on yhteydessä vain jälkimmäiseen. Työuupumus toimii välillisenä tekijänä työn vaatimusten sekä työntekijöiden vaihtuvuuden kanssa, kun taas sitoutuvuus on välillinen tekijä työn voimavarojen sekä työntekijöiden vaihtuvuuden välillä. Työuupumus nähdään välillisenä tekijänä energiaprosessissa, jonka pohjana ovat kova työ ja työn vaatimustekijät ja joka pitkittyessään johtaa terveysongelmiin, kun taas sitoutuvuus perustuu työn voimavaratekijöihin ja on välillinen tekijä motivaatioprosessissa, joka voi johtaa positiiviseen suhteeseen organisaatioon nähden. Positiivisen psykologian näkökulma sitoutuvuudesta uskotaan lisäävän ymmärrystä työntekijöiden toiminnasta. (Schaufeli & Bakker 2004, 310.)

1.8 Yhteenveto työuupumuksesta stressiteorioiden valossa

Esittelin tässä johdantoessessä työuupumuksen ilmiötä ja sen taustalla vaikuttavia persoonallisia ja työyhteisöllisiä tekijöitä. Työuupumuksen taustatekijöistä Maslach ja Leiter (1997) kuilumalli saa eniten vahvistusta työuupumuksen pohjalla vaikuttavien stressiteorioiden valossa. Stressiteoriat näyttävät tarjoavan pohjaa työuupumuksen syiden ymmärtämiselle, kun niitä vertaa kuilumallin kuuteen työuupumusta aiheuttavaan tekijään. Karasek (1979) osoitti JDC- mallissa työn vaatimustekijöiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyden yksilön kokemaan stressiin, stressitasojen ollessa korkeimmillaan silloin, kun

vaatimukset ovat korkeat ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat vähäiset. Samat tekijät löytyvät työuupumuksen kuilumallista työmäärän ja työn kontrollin käsitteinä. Johnson & Hall (1988) JCD-malliin lisäämä sosiaalinen tuki liittyy sosiaalisten suhteiden ja yhteenkuuluvuuden kuiluun, koska sosiaalisen tuen puuttuminen altistaa työuupumukselle. Työstä palkitseminen sekä oikeudenmukaisuuden kuilut yhdistyvät Siegristin (1996) ERI-malliin, jossa hän tarkkaili työhön nähdyn vaivan sekä siitä saatavan palkkion ja kiitoksen välistä yhteyttä. Kokemus siitä, että nämä kaksi ovat epätasapainossa, on erityisen stressaavaa, koska vastavuoroisuus, psykologinen sopimus sekä molemminpuolinen etujen myöntäminen ovat ydinoletuksia myös työelämässä ja tärkeitä omanarvontunnon mittareita (Maslach & Goldberg 1998, 72; Siegrist 1996, 28). Kuilumallin arvoriiriidat voivat olla yhteydessä Hobollin (1989) COR-malliin, jossa ei tarkkailla pelkästään ihmisen voimavaroja vaan myös sitä miksi ja millä tavalla yksilö niitä arvostaa, millainen merkitys niillä on. Epäeettinen toiminta tai työskentely yritykselle, jonka arvot eivät vastaa omia arvoja, voivat uhata erilaisia yksilön voimavaroja, kuten statusta, uskomuksia ja itsetuntoa, jonka takia koetut arvoriiriidat aiheuttavat suurta stressiä. Pines ja Keinan (2005) tulkinta työuupumuksen ja stressin erosta viittaa siihen, että merkityksenanto ja asioiden arvottaminen ovat ratkaisevia tekijöitä siihen, miksi työstressi kehittyy työuupumukseksi asti.

Työuupumuksen yksilöllisten taustatekijöiden vaikutuksesta on vaihtelevia tutkimustuloksia, mutta yleisesti ottaen työolotekijöiden katsotaan vaikuttavat enemmän työuupumuksen syntyyn kuin yksilöllisten tekijöiden (Maslach & Goldberg 1998, 69). Persoonallisuustekijöidenkin katsotaan olevan merkityksellisiä vain silloin, kun ihminen altistuu stressaaville olosuhteille (Bakker, ym. 2006). Siitä huolimatta työuupumuksen hoidossa keskitytään edelleen enemmän yksilön muuttamiseen, kuin työolojen muokkaamiseen (Schaufeli & Buunks 2003, 415), vaikka työolotekijöihin tai yksilöön ja organisaation yhdistetysti kohdistuneet muutokset vähentävät työuupumuksen kokemusta pidempään, kuin vain yksilöön kohdistuvat (Awa, Plaumann & Walter 2010).

Työuupumuksen seuraukset ovat vaihteleva kirjo psyykkisiä ja fyysisiä oireita yksilötasolla sekä useita negatiivisia vaikutuksia organisaatiotasolla. Työuupumuksen syyt ja ilmiön seuraukset, sen taloudelliset kustannukset ja siitä toipuminen ovat olleet tutkimusten mielenkiinnon kohteena, mutta työuupumuksen pitkäaikaisia vaikutuksia toipumisen jälkeiseen elämään ei ole laajasti tutkittu. Näitä seurauksia tutkin omassa artikkelimuotoisessa pro gradu -tutkielmassani perustuen ihmisten kertomaan kokemukseen

siitä, mitä työuupumus on jättänyt heidän ajatteluunsa ja elämäänsä. Pitkäaikaistutkimusten puuttuessa esittelen artikkelin alussa työuupumuksen seurauksia kokoavasti uupumuksen ajalta ja sen jälkeen. Artikkelin lopussa pohdin aineistoon verraten, mitä yhtymäkohtia koetuilla pitkäaikaisilla seurauksilla on uupumuksen aikaisiin seurauksiin. Liitän ne aineistosta löytämiini työuupumuksen aiheuttamiin muutoksiin ja vaikutuksiin, joita kertojat vielä toipumisen jälkeen arjessaan ja ajatuksissaan kokevat. Tarinoissa toistuvat aiheet kokoan yläluokiksi, joita tarkastelen ja avaan niitä kuvaavien teorioiden valossa.

Lähteet

Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A & Lönnqvist (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health*. Advance Publication.

Ahola, K., Tuisku, A., & Rossi, H. (29.6.2018). Työuupumus (Burnout). Lääkärikirja Duodecim. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 Viitattu 4.9.2019.

Alarcon, G., Eschelman, K. & Bowling, N. (2009). Relationships between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis. *Work and Stress*, 23(3), 244-263

Awa, W. J., Plaumann, M. & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counselling* 78, 184-190.

Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A. & Dollard M. F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A study Among Volunteer *Counselors*. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.

Bekker, M. H. J., Croon, M. A. & Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress*, 19(3), 221-237.

Brewer, E. W., & L. Shapard (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2),102-124.

Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*, 6(4), 12-24.

Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Disease https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/ Viitattu 15.10.2019

Cherniss, C. (1980). Professional burnout in human service organizations. New York: Praeger Publishers.

Fillion, L., Trembley, I., Truchon, M., Côté, D., Struthers, C. W. & Dupuis, R. (2007). Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical

evidence for an integrative occupational stress-model. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 1–25.

Golembiewski, R. T. (2000). Burnout as a Focus for Consultants. Significance, Incidence, and Persistence of Phases. Teoksessa Golembiewski, R. T. (toim.) *handbook of Organizational Consultation*. (Second edition) New York: CRC Press.

Hoboll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Hämäläinen, P. (2004). Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemukset ja kehittyminen. Jyväskylän yliopisto.

Jacobs, S. R. & Dodd, D. K. (2003) Student Burnout as a Function of Personality, Social Support, and Workload. *Journal of College Student Development*, 44(3), 291-303.

Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness- Based Intervention in Context: Past, Present and Future. *Clinical Psychology. Science and Practice*, 10(2), 144-156.

Kalimo, R. (2000). The challenge of changing work and stress for human resources. The case of Finland. *The Journal of Tokyo Medical University* 58(3), 349–356

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

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain—Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy

Lappalainen, R., Lappalainen, P., Puolakanaho, A., Salonen, K. & Hyvönen, K. (2017). Uudet lupaavat työhyvinvointi-interventiot. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 217- 240.

Lee, R. T & Ashworth, B. E. (1993). A Longitudinal Study of Burnout among Supervisors and Managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Glombiewski et. al (1986) Models. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 54, 369-398.

- Leiter, M. P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment, 9, 297-308.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New Perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Pines, A. (1977) The Burn-Out Syndrome in Day Care Setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113
- Maslach, C. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mosedeghrad, A. M. (2014.) Occupational stress and its consequences. Implications for health policy and management. *Leadership in Health Services*, 27(3), 224-239.
- Pines, A, M. & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-365
- Pines, A, M. & Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child Care Quarterly*, 9(1), 5-16.
- Puolakanaho A. (2017). Esimerkki 1. MIHA-työhyvinvointi-interventio. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 220-227.
- Purvanova, R. A. & Muros. J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168-185.
- Rožman, M. S., Treven, V., Cancar & Cingula, M. (2017). Burnout of older and younger employees - the case of Slovenia. *Organizacija*, 50(1), 47-62.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Schaufeli, W.B., Bakker, A. B. & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.

Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 Years of Research and Theorizing. Teoksessa M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (toim.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Englanti: John Wiley & Sons Ltd, 383-425.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Segal, Z.V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002) *Mindfulness- Based Cognitive Therapy for Depression: A New Approach to Prevent Relapse*. New York: Guildford.

Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19:3, 263–270.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort – Low reward conditions at work. *Journal of Professional Health Psychology*, 1, 27–41.

Virolainen, H. & Virolainen, I. (2016). *Mielen voima. Mielen vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin*. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Yao, Y. S., Zhao, X., Gao, Z., An, S., Wang, H., Li, Y., Li, L., Gao, L., Lu & Z. Dong (2018). General self-efficacy modifies the effect of stress on burnout in nurses with different personality types. *BMC Health Services Research*, 18(667).

Quinn, R. P., Seashore, S. W., Kahn, R., Magione, T., Campbell, D., Stines G. & McCullough, M. (1971) *Survey of Working Conditions, Final Report on Univariate and Bivariate Tables*. Washington: U.S. Teoksessa Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain—Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

2. ARKI, ARVOT JA AJATUKSET TYÖUUPUMUKSESTA TOIPUMISEN JÄLKEEN

Johdanto

Tutkielmassani tarkastelen yksilössä ja hänen elämässään tapahtuneita muutoksia työuupumuksesta toipumisen jälkeen. Kandidaatin työssäni tutkin työuupumuksesta toipumista ja erityisesti itsemyötätunnon merkitystä toipumisen prosessissa (Panu, 2017). Halusin pro gradu -tutkielmassa jatkaa työuupumuksen tutkimista, mutta eri näkökulmasta. Työuupumustutkimus on pitkälti keskittynyt ilmiön kuvaamiseen ja sen syihin, mutta mitä tapahtuu työuupumuksesta toipumisen jälkeen? Muuttuuko jotain pysyvästi huonompaan tai parempaan, vai palautuuko kaikki ennalleen tällaisen elämän kriisin jälkeen? Tutkielmaani ohjaa kysymys: ”Millaisia muutoksia ja vaikutuksia työuupumuksen ja siitä toipumisen kokemus on jättänyt ihmisen myöhempään elämään?”

Shirom (2005) mukaan työuupumuksen tutkimus on tärkeää kolmesta syystä: 1) Työuupumus on yleinen ilmiö teollisuusmaissa ja aiheuttaa huomattavia taloudellisia, sosiaalisia ja psykologisia kustannuksia sekä yksilöille, että työnantajille, 2) työuupumuksen kokemukset näyttäytyvät kroonisina tutkittaessa samoja henkilöitä ja 3) työuupumuksen krooninen luonne näyttää olevan geeniperimän ja persoonallisuuden sijaan riippuvainen työn ominaisuuksista (Shirom 2005, 263). Työuupumus on pitkäaikaisen stressin seurausta ja se määritellään kolmitahoisena syndroomana, johon kuuluu emotionaalinen uupumus, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku. Yleinen työuupumuksen oireiden kulku on ensin pitkäaikainen väsymys ja sen kautta sosiaalisten suhteiden välttely työssä, työn merkityksen kyseenalaistaminen ja työilon kadottaminen ja lopulta tunne siitä, että ei suoriudu työstään samoin kuin ennen. (Maslach & Goldberg 1998; Kalimo & Toppinen 1997, 8-9.) Vaikka useiden persoonallisuuspiirteiden, erityisesti tunneorientoituneiden, katsotaan vaikuttavan työuupumuksen taustalla (Alarcon ym. 2009), työolotekijöiden merkittävät stressinaiheuttajat ovat hyvin tunnetut (Schaufeli & Bakker 2004, Schaufeli, Bakker & Rhenen 2009, 908). Maslach ja Leiter (1997) katsovatkin työuupumuksen syntyvän työntekijän ja työolojen välisestä ristiriidasta, erilaisista kuiluista, joissa odotukset eivät kohtaa ja työuupumuksen olevan enemmän organisaation kuin yksilön ongelma.

FinTerveys 2017- tutkimuksen mukaan merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta kokee 15% miehistä ja joka viides naisista (Koponen, Borodulin, Lundqvist & Sääksjärvi 2017, 85). Suomessa joka neljäs kokee työuupumusta työuransa jossain vaiheessa ja 2% - 3%:lla

työuupumuksen oireet ovat vakavia. Vakavasti uupuneilla on myös riski sairastua masennukseen ja ahdistukseen, ja työuupumuksen selkeän määritelmän puutuessa masennusdiagnoosi on yleinen. (Tuomikoski 30.3.2016.) Vuonna 2018 Suomessa noin 74 300 työkäistä sai sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriöiden vuoksi ja niiden perusteella Kelan maksama sairauspäiväraha oli yhteensä 4,6 miljoonaa päivältä (THL 10.9.2019; ks. Kelan taskutilasto 2019). Työuupumuksen onkin tutkittu vaikuttavan muiden psyykkisten ja fyysisten vaivojen syntyyn, joista seuraa sairaalajaksoja, sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä (Toppinen-Tanner 2011, 6, 88). Suomessa sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien, niihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn muodostamat kustannukset ovat 40 miljardia euroa vuodessa (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2012, 5).

Työuupumuksen ilmenemismuodot

Työuupumuksen oireiden ja seurausten erottaminen toisistaan on monitulkintaista, koska erottelu riippuu siitä, miten työuupumus määritellään ja mitataan. Schaufeli & Buunks (2003, 398) puhuvatkin työuupumuksen ilmenemismuodoista, jotka voivat olla sekä oireita, että seurauksia ja niillä voi olla vaikutuksia niin yksilöön kuin organisaatioon. Heidän mukaansa nämä ilmentymät voidaan jakaa tunnepitoisiin-, kognitiivisiin-, fyysisiin-, käyttäytymisen- sekä motivaation muotoihin. Tunnepitoiset ilmentymät liittyvät emotionaalisen uupumuksen ulottuvuuteen (Maslach & Goldberg 1998, 64), sillä uupuneet henkilöt ovat usein alakuloisia ja itkuisia, mutta yksilö voi myös olla yliherkkä ja ärsyyntyä helposti. (Schaufeli & Buunks 2003, 398-399.) Työuupumus voi myös edetessään johtaa masennukseen, varsinkin silloin, kun henkilö kokee alemmuudentunnetta omasta tekemisestään (Brenninkmeyer, Van Yperen & Buunk 2001, 879).

Kognitiiviset ilmentymät näkyvät voimattomuutena ja toivottomuutena, jopa irrallisuuden tunteena, koska hallinnan tunne on menetetty. Uupuneet työntekijät tuntevat, ettei heitä arvosteta työpaikalla johtajien eikä työkavereiden toimesta, ja he menettävät kiinnostuksensa organisaatiota kohtaan sekä luottamuksensa työpaikan sosiaalisiin kontakteihin. Kognitiivisista kyvyistä erityisesti muistaminen ja keskittymiskyky voivat olla heikentyneet ja ajattelu jäykkää, kaavamaisista ja irrallista (Schaufeli & Buunks 2003, 398). Esimerkiksi Sandström, Rhodin, Lundberg, Olsson & Nyberg (2005) tutkimuksessa

kroonisesta työuupumuksesta kärsineiden kognitiivisista kyvyistä erityisesti sanattomien asioiden muistaminen oli heikentynyt ja niiden huomiointikyky hidastunut.

Kognitiiviset ilmentymät ovat yhteydessä käyttäytymisen ja motivaation ilmentymiin. Käyttäytymisen ilmentymät tarkoittavat erityisesti poissaoloja työpaikalta ja mahdollista halua lopettaa työskentely (Schaufeli & Buunks 2003, 398). Suomessa oli Euroopan matalin eläköitymisikä 90-luvun lopulla ja työuupumuksen takia työkyvyn menetys ja sen vuoksi aikainen eläköityminen on suuri riski. Uupumus näkyy myös poissaoloina työpaikalta sekä lääkärin määrääminä sairaspöissaoloina erilaisten sairausten takia (Kalimo 2000). Yliopiston henkilökunnalle tehdyssä tutkimuksessa työstressin takia työstä haluttiin etäisyyttä, mikä näkyi poissaoloina, sairaspöissaoloina, työajan vähentämisenä, uusien työmahdollisuuksien etsimisenä sekä itrisanoutumisina. Stressin takia myös työhön liittyviä lisärooleja kartettiin, omalle työroolille asetettiin tarkemmat rajat ja lisärooleista täytyi opetella kieltäytymään. Kroonisen työstressin koettiin vaikuttavan negatiivisesti myös sosiaalsiin suhteisiin ja omaan suoritustasoon. (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough 2001.)

Sitoutuminen on yhteydessä työntekijöiden vaihtuvuuteen ja uupumuksen myötä työn lopettaminen voi olla todennäköistä (Leiter & Maslach 1988, 299). Työntekijöiden todellinen vaihtuvuus ei kuitenkaan ole yhtä suuri kuin ihmisten raportoima työnteon lopettamisen ajattelu, mikä viittaa siihen, että ihmiset pysyvät työssään tahtonsa vastaisesti (Schaufeli & Buunks 2003, 398). Emotionaalinen uupumus johtaa vetäytymiseen sosiaalisista tilanteista, myös asiakkaista, mikä hiljalleen vähentää tunnetta omasta tehokkuudesta ja näin ollen innostuvuus, organisaation tavoitteiden hyväksyminen ja niitä kohti työskenteleminen heikentyy. Työuupumuksen myötä yksilöillä on taipumus fyysisesti ja psyykkisesti vetäytyä työstään. (Leiter & Maslach 1988, 299.) Motivaation ilmentymät tarkoittavatkin erityisesti depersonalisaatiota ja kyynistä asennetta työtä ja asiakkaita kohtaan (Schaufeli & Buunks 2003, 398).

Fyysiset ilmentymismuodot tarkoittavat erilaisia sairauksia ja fyysisiä oireita, joista tosin Schaufeli & Buunks (2003) mukaan ei ole tarpeeksi luotettavaa objektiivisesti mitattua tietoa, vaikka työuupumus on vahvasti yhteydessä ihmisten itse raportoitujen mittausten kanssa. Kuitenkin esimerkiksi psykosomaattiset oireet ovat yhteydessä työuupumukseen ja opettajien keskuudessa myös enneaikaiseen eläköitymiseen (Bauer, Stamm, Virnich, Wissing, Müller, Wirsching & Shaarschmidt 2006). Wolpinin (1986) tohtoritutkimuksessa

kävi ilmi, että työuupumusta kokeneet opettajat raportoivat enemmän somaattisia oireita vielä vuoden päästä, kuin he, jotka eivät olleet kokeneet työuupumusta (Viitattu: Schaufeli & Buunks 2003, 400.) Gillespie ym. (2001) tutkimuksessa 75% vastanneista raportoi kärsivänsä työstressin takia erilaisista fyysisistä ja psyykkisistä oireista, kuten särky- ja kiputiloista, unettomuudesta, ahdistuksesta ja voimattomuudesta.

Työuupumuksen vaikutusta myöhempään elämään on tutkinut Cherniss (1990) pitkittäistutkimuksessaan. Hän vertasi uran ensimmäisenä vuonna koettua työuupumustasoa 12 vuoden kuluttua uraan sopeutumiseen, eli siihen, miten uupumus pitkällä tähtäimellä vaikuttaa työkykyyn ja uraan. Cherniss (1990) mittasi uraan sopeutumista (*Career adaptation*) neljän eri komponentin avulla. Komponentteja olivat uran pysyvyys, työtyytyväisyys, suhtautuminen muihin ihmisiin töissä, sekä yksilön kyky suhtautua omaan työhönsä. Työuupumusta mitattiin MBI- mittauksen kaltaisen kysymyspatteriston avulla, jonka vastaukset kaksi psykologia jaotteli vastaamaan Maslachin (ks. Maslach & Jackson 1981) määrittelemiä burnoutin ulottuvuuksia. Tutkimuksessa selvisi, että yksilöt, jotka kokivat uransa alkuvaiheessa työuupumusta, olivat merkittävästi vähemmän uupuneita seurantavaiheessa, eivätkä olleet seurantavaiheeseen mennessä vaihtaneet uraa ja suhtautuivat joustavammin omaan ammattiinsa. He joilla työuupumusta ei ilmennyt uran ensimmäisenä vuonna, olivat vaihtaneet uraa. Uupumusta uran alussa kokeneet olivat seurantavaiheessa siis sitoutuneempia työhönsä sekä tyytyväisiä uraansa. Tällä voi olla useita selityksiä, kuten se, että työuupumuksen positiivinen voittaminen on tehnyt heistä itsevarmempia ja he asettavat korkeampia tavoitteita tulevaisuudessa (Hall 1976, viitattu Cherniss 1990, 10). Vastaavasti työuupumuksen kokemus uran alussa voi estää uran vaihtoa siinä mielessä, että samaa ei haluta kokea enää uudestaan. Tutkimuksen mukaan uran alkuvaiheen uupumuksen kokemuksella on enemmänkin lyhytaikaisia vaikutuksia, kuin pitkäaikaisia, ja pitkällä aikavälillä vaikutukset ovat paremminkin positiivisia, kuin negatiivisia. (Cherniss 1992.)

Tutkielman tavoitteet

Tutkielmani tavoitteena on lisätä ymmärrystä työuupumuksen vaikutuksesta yksilön elämään myös kokemuksen jälkeen. Työuupumuksen kautta koetut vaikutukset ja muutokset uupumuksesta selvinneen ja toipuneen silmin voivat tuoda tärkeää tietoa siitä, mitä voitaisiin tehdä työuupumuksen ehkäisemiseksi. Työuupumustutkimus on suurelta osin keskittynyt

työuupumuksen ilmiön kuvaamiseen ja sen syihin, siitä toipumiseen, sen hoitoon sekä työuupumuksen arvioituihin yhteiskunnalle aiheuttamiin kustannuksiin. Työuupumuksen tutkimus näyttää kuitenkin hiipuvan siihen, kun ihminen esimerkiksi palaa takaisin työelämään.

Tutkielmani alkaa siitä mihin aikaisemmat tutkimukset ovat jääneet, tai käsitelleet pienenä osana. Aloitan siitä, kun ihminen kokee olevansa toipunut uupumuksesta ja on jatkanut elämäänsä eteenpäin. Miten työuupumuksen kokemus näkyy silloin elämässä ja ajatuksissa? Olen lähtenyt selvittämään työuupumuksen vaikutusta narratiivisesti ja puhtaasti aineistolähtöisesti, koska aiheesta ei ymmärtääkseni ole aikaisempaa tutkimusta tästä näkökulmasta. Tarinallisuus tuo kertojille vapautta esittää oma kokemuksensa itselle sopivalla tavalla ja ilman valmista teoreettista näkökulmaa, olen voinut avoimesti kiinnittää mielenkiintoni kaikkiin positiivisiin, negatiivisiin jopa yllättäviin vaikutuksiin ja muutoksiin, joita osallistujien tarinoista olen pystynyt löytämään. Yleisemmin toistuneet aiheet jäsenän tuloksissa kokoaviin yläluokkiin, jotka havainnollistavat, mitä on muuttunut.

Osallistujat

Tutkimukseeni osallistui 12 työuupumuksen ja siitä toipumisen kokenutta henkilöä. Yksi osanottajista kertoi vastauksessaan, ettei ole vielä täysin toipunut uupumuksesta. Olen joutunut jättämään tämän vastauksen tarkasteltavan aineiston ulkopuolelle tutkimusongelman rajauksen vuoksi. Kohderyhmä on rajattu pelkästään työuupumuksen kokeneisiin ja siitä toipuneisiin henkilöihin, ei sukupuoleen, ammattiin, ikään tai muuhun sellaiseen. En erikseen pyytänyt kirjoittajia kertomaan omia taustatietojaan, mutta jotkut olivat maininneet niitä tarinoissaan. Koska demografisten tekijöiden suhteesta työuupumukseen on aiemman tutkimuksen perusteella saatu ristiriitaisia tuloksia, keskityn työuupumuksesta toipumisen jälkeisiin kokemuksiin, en ilmiössä mahdollisesti vaikuttaviin taustamuuttujiin. Tätä valintaa tukee myös empiirisen aineiston suhteellisen pieni koko. Ilmiöön keskittyminen paljastaa mitä eroa ja yhtenäisyyksiä työuupumuksen kokemuksella on toipumisen jälkeiseen elämään, koska kaikkien uupumistarinoiden syyt, oireet, kesto ja seurauksetkin voivat olla erilaisia. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan siinä pyritään ymmärtämään jotain ilmiötä tai toimintaa ja mahdollisesti antamaan teoreettisesti sopiva tulkinta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Osallistujien kertomien tarinoiden perusteella voin olettaa, että osallistujat olivat olleet kokoaikaisessa

työssä uupumisen aikaan, mutta työsuhteiden pituus vaihteli kuukausista vuosiin. Osallistujien tarinoiden antaman työnkuvauksen perusteella kaikkien osallistujien työt sisälsivät vastuullisia tehtäviä ja olivat laadultaan esimerkiksi asiantuntija- johtamis- ja kouluttamistehtäviä.

Vastaajien uupumuskauden pituus, toipumisen kesto ja toipumisesta kulunut aika vaihtelivat paljon. Toipumisen hetkeä tai tilannetta on mahdoton määrittää ajallisesti, siksi olen laskenut sille arvioidun ajallisen viitekehysten tarinoissa kerrotun toipumisen alkamisesta. Toipumisen katson alkavan työuupumuksen oireisiin puuttumisesta, esimerkiksi avun hakemisesta, sairauslomalle jäämisestä tai muulla tavalla muutokseen tähtäävästä toiminnasta. Tämä muutokseen tähtäävä toiminta on tarinoiden rakenteessa ratkaisu oireisiin ja siitä laskettuna toipumisen alkamisesta oli lyhimmillään 6 kuukautta ja pisimmillään 9 vuotta. Selviytyminen työuupumuksesta on jokaisen tarinan toipumisen alkamisen ja nykyhetken aikavälin puitteissa hitaasti tai nopeasti tapahtunut prosessi, ja tarinoiden rakenteen arviointiosasta pystyn näkemään sen, onko tämä prosessi päättynyt vai vielä kesken. Yksi osallistujista kertoi itse toipumisensa olevan vielä kesken ja se näkyi myös siinä, että hän esitti itselleen kysymyksen muodossa asioita, jotka uupumuksesta selviytyneet kertoivat jo tapahtuneina muutoksina. Olen jättänyt tämän tarinan pois analyysistä.

Aineiston hankinta

Aineisto on kerätty kirjallisena työuupumuksen kokeneilta ja siitä toipuneilta henkilöiltä. Aineiston hankintaa varten laadin kirjoituspyynnön, jossa oli opastus vapaaseen vastaamiseen ja apukysymyksiä. Kirjoituspyyntö on tutkielman liitteenä. Sain yhteensä 12 vastausta, joista kirjallisia vastauksia olivat 11 kappaletta ja yksi haastattelu, jonka litteroin kirjalliseen muotoon. Tein haastattelun aineiston keruun lisäksi aineiston luotettavuuden testaamiseksi. Haastattelun runkona käytin kirjoituspyyntöä, jonka myös välitin haastateltavalle ennen haastattelua. Haastattelu oli siis puolistrukturoitu temahaastattelu, jossa käytiin läpi koko tarinan kaari kirjoituspyynnön kysymysten kautta, mutta josta haastateltavan kerronnan mukaan. Haastattelun avulla pystyin testaamaan, miten kirjoituspyynnön kysymykset on ymmärretty ja onko haastattelun kautta saatu vastaus samansuuntainen kuin kirjalliset vastaukset. Haastattelu kesti noin tunnin ja litteroitua tekstiä tuli 21 A4 paperia fonttikoolla 12 ja riviväli 1,5. Kirjallisten vastausten pituuksien keskiarvo oli 3 sivua ja sivujen pituus vaihteli yhdestä kuuteen ja puoleen A4 sivua

fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Haastattelussa oli 6600 sanaa, kirjallisten vastausten sanamäärän keskiarvo oli 1019 sanaa, lyhin vastaus oli sanamäärältään 211 sanaa ja pisin 2223 sanaa.

Keräsin vastaukset helmi-maaliskuun aikana 2019. Levitin kirjoituspyyntöä erilaisten sosiaalisen median kanavien kautta. Aluksi lisäsin kirjoituspyynnön Hidasta elämää-sivuston keskustelupalstalle, ja myöhemmin sivusto nosti kirjoituspyyntöni omalle Facebook-sivulleen. Hidasta elämää -sivustolla eri alojen asiantuntijat ja bloggarit kirjoittavat kaikesta hyvinvointiin liittyvästä. Sivusto on Suomen suurin kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin media, jossa kirjoitusten lisäksi voi osallistua verkkokursseille, katsoa sivuston netti-TV:n sisältöä ja ostaa verkkopuodin kautta erilaisia tuotteita (<https://hidastaelamaa.fi/etusivu/yhteystiedot/>.) Puolet osallistujista löytyi tätä kautta. Pyysin myös henkilöstöjohdon ja -ammattilaisten yhdistystä, HENRY ry: tä (<https://www.henry.fi/>) levittämään kirjoituspyyntöä jäsenilleen, ja he julkaisivat kirjoituspyynnön jäsenkirjeessään. Yksi osallistujista jakoi pyynnön omalla Twitter tilillään. Loput vastaajista löytyivät omien tuttavien kautta ja jaoin kirjoituspyynnön myös itse Facebookissa ja Instagramissa.

Haasteena aineiston hankinnassa oli tehdä kirjoituspyynnöstä sellainen, että se houkuttelee vastaamaan, ymmärretään oikein ja tavoittaa sosiaalisen median kautta kohderyhmän jäsenet. Kirjoituspyyntö ja sen levittäminen sosiaalisessa mediassa takasivat sen, että osallistujiksi valikoituivat vain he, jotka kokevat olevansa kohderyhmää ja haluavat vastata. Erityisesti Hidasta elämää- sivuston lukioista uskoin löytyvän kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Pyyntöä täytyi kuitenkin levittää laajemmin, jotta sain tarpeeksi vastauksia. Täytyy ottaa huomioon, että kirjoituspyyntöön on voinut vastata kuka tahansa, ja väärinkäytökset voivat olla mahdollisia, mutta eivät todennäköisiä. Pynnön levittäminen valitsemissani kanavissa ei välttämättä tavoittanut suoraan kohderyhmään kuuluvia, mutta tavoittivat mahdollisesti jonkun, joka tuntee kohderyhmään kuuluvan ja tämä saattoi välittää pyynnön eteenpäin.

Aineiston analysointi

Tutkielman alkuvaiheessa tarkoituksena oli tehdä narratiivinen analyysi työuupumuksen koko kaaresta ja keskittyä erityisesti siihen, millaisia pitkäaikaisia seurauksia sillä on yksilön ajatteluun ja elämään. Kuitenkin tutkimuskysymyksen tarkentamisen jälkeen, narratiivinen

analyysi ja alkuperäinen suunnitelma ei olisi vastannut nimenomaisesti tutkimuskysymyksen tarpeisiin. Tutkimuskysymykseksi muodostui ”Millaisia muutoksia ja vaikutuksia työuupumuksen ja siitä toipumisen kokemus on jättänyt ihmisen myöhempään elämään?” Analyysimetodiksi muodostui lopulta narratiivisen analyysin ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin yhdistelmä. Analyysin ensimmäinen vaihe oli narratiivinen analyysi Cortazzin (1993) rakenneanalyysin mukaan, jonka avulla sain ymmärryksen koko työuupumuksen kokemuksetjosta ja erotettua tarinan rakenteesta arviointiosion yksityiskohtaiseen tarkasteluun. Toisessa vaiheessa analysoin tarinoiden arviointiosuuksia aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin ja muodostin sillä tutkielman tulokset. Koen myös, että yksilöiden vastausten esittäminen narratiivisesti rakenneanalyysillä saaduilla ydintarinoilla olisi voinut vaarantaa osallistujien anonymiteettiä, kun taas aineistolähtöinen sisällönanalyysi mahdollistaa tulosten esittämisen kaikkien vastausten kokonaisuutena.

Narratiivinen tutkimus on ikään kuin yksittäisen tutkimusaineiston tarkastelua kokonaisuutena ja sieltä nousevien teemojen tarkastelua jatkumona. Narratiivinen analysointi lähtökohtana voi tarkoittaa muun muassa juonitiivistelmien luomista ihmisten kertomista tarinoista. Toinen tapa tarkastella tarinoita on narratiivien analysointi, jossa keskitytään kertomusten luokitteluun. (Pöntinen & Huuhka 2011.) Lähestyin aineistoani ensin narratiivisella analysointiotteella lukemalla tutkimukseen osallistuneiden tarinat muutaman kerran läpi ja muodostin niistä kokonaiskuvan. Tämän jälkeen etenin narratiivien analyysiin Cortazzin (1993) lexical signalling -mallin avulla, jossa tutkija selvittää tarinan rakenteen tarinassa tapahtuvien muutosten kautta (Cortazzi 1993, 53-54). Cortazzin mallin voi katsoa olevan tiivistetty ja täydennetty versio Labov & Waletzky (1967) lineaarisesta kerrontamallista, jossa rakenneanalyysin funktiot ovat jaettu referentiaaliseen ja evaluatiiviseen osioon. Referentiaalinen funktio kertoo tarinaa aikajanallisesti tapahtumia selostaen, ja se jakautuu kuuteen osioon. Evaluatiivinen funktio on kerrotun merkitystä arvioiva osio. (Labov & Waletzky 1967.)

Cortazzi (1993, 53-54) on jakanut tarinan rakenteen neljään osaan: 1) Lähtötilanne 2) ongelma 3) Ratkaisu 4) Arviointi. Arviointiosio vastaa Labovin & Waletzky (1967) evaluatiivista osiota ja kolme ensimmäistä osiota referentiaalista funktiota. Lexical signalling -mallissa selvitetään lauseiden merkityksiä tiettyjen avainsanojen kautta (Cortazzi 1993, 53-54). Sanalliset signaalit voivat olla monenlaisia, mutta Cortazzi on luetellut kullekin rakenteenosalle ominaisimpia. Lähtötilannetta kuvaavat muun muassa sanat: tilanne, aika paikka, henkilö, ongelmaa kuvaavat esimerkiksi: Huoli, huono, vaikeus, riski,

muutos, tarve, ongelma, ratkaisua kuvaavat: selviytyminen, parannus, kehitys, apu, vastaus, ratkaisu, arviointia kuvaavat: epäonnistuminen, huonompi, parempi, ymmärrys, kehitys, menestyminen, mahtava, tervetullut. (Cortazzi 1993, 53- 54.)

Lexical signalling -mallin rakenteen hahmottamisen kautta muodostin kustakin tarinasta ydintarinat, joiden kautta pystyin vertaamaan kertomuksien eroja ja yhtäläisyyksiä, sekä palaamaan kunkin tarinan kokonaisuuteen nopeasti. Työuupumustarinoissa lähtötilanteet ovat uupumisen syiden ja taustan kerrontaa, ja se oli joillakin osallistujilla useita vuosia kestävä vaihe. Tarinoiden ongelmaosa koostui työuupumuksen moninaisista oireista, siitä kuinka lähtötilanne alkoi näkyä elämässä. Ratkaisu on toipumisen alku eli esimerkiksi hetki, jolloin haetaan apua, vaihdetaan työpaikkaa tai jäädään lomalle. Ratkaisuna on siis jokin muutos. Arviointiosuudessa kertojat tarkkailevat omaa tarinaansa, kertovat siitä mitä on muuttunut heidän elämässään ja ajattelussaan, siitä miten he nykyään elävät ja toimivat työssä ja vapaa-ajalla.

Tutkimukseni kannalta kiinnostavin osio työuupumuksen kokeneiden tarinoissa on evaluaatio- eli arviointiosuus. Tutkimuskysymykseni on: ”Millaisia muutoksia ja vaikutuksia työuupumuksen ja siitä toipumisen kokemus on jättänyt henkilöiden myöhempään elämään.” Tarkastelin arviointiosuuksia aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta. Aineiston luokittelu ensin Cortazzin (1993) lexical signalling -mallin avulla oli tarpeellista, jotta pystyin erottamaan arviointiosuuden tarinan muista osuuksista, unohtamatta tarinan kontekstia. Narratiivisen analyysin ja lopullisen sisällönanalyysin tekemisen välillä pidin kahden kuukauden tauon, jonka jälkeen pystyin tarvittavin osin muokkaamaan aineistosta nostamiani luokkia.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aikaisemmilla havainnoilla, tiedoilla tai tutkittavan ilmiön teorioilla ei pitäisi olla tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. Ainoa teoria, joka voi liittyä analyysiin on itse analyysin toteuttamisessa käytetyn metodin teoria (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108). Minulla analyysiä ohjaa puoliksi narratiivinen viitekehys. Aineistolähtöinen tutkimus on haastavaa, koska kaikkea tutkimusta ohjaa tutkijan asettamat menetelmät, tutkimuskysymys ja jo käytetyt käsitteet, ja ne vaikuttavat myös tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Puhdas induktiivinen päättely, yksittäisestä yleiseen siirtyminen, on asetettu kyseenalaiseksi, koska ajatellaan, että pelkästään havaintojen pohjalta ei voi syntyä uutta teoriaa. Tätä aukkoa on paikattu abduktiivisella päättelyn logiikalla, jossa havaintojen tekoon liittyy jokin johtoajatus ja silloin teorian

muodostus on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107.) Abduktiivinen päättely näkyy omassa tutkimuksessani johtolangaksi asetetusta muutoksesta: vertaan aineistosta ihmisten elämää ennen ja jälkeen työuupumuksen, jotta saan selville uupumuksen pidempiaikaiset seuraukset.

Analyysiä ennen tulee valita analyysiyksikkö, joka määrittellään tutkimustehtävän mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Aineistoni analyysiyksikkö on jokaisen tarinan arviointiosuus, eli ajatuskokonaisuus, jossa on useita analysoitavia lauseita. Miles ja Hubermanin mukaan (1994) aineistolähtöinen analyysi koostuu pelkistetyksi kolmesta vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistetään eli redusoidaan, toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan ja kolmannessa vaiheessa aineistosta muodostetaan teoreettiset käsitteet abstrahomalla data.

Pelkistysvaiheessa aineistosta karsitaan tutkimuskysymyksen kannalta epäolennainen tieto (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Narratiivinen analyysi on tässä tapauksessa myös osa ensimmäistä vaihetta, eli aineiston pelkistämistä. Erotin narratiivisen rakenneanalyysin kautta saamani arviointiosuudet omaan tiedostoon ja jatkoin pelkistämistä etsimällä muutosta kuvaavia ilmaisuja jokaisesta tarinasta erikseen. Pelkistin nämä ilmaukset ja listasin ne omaan taulukkoonsa alkuperäisilmauksien viereen.

Aineiston pelkistämisen jälkeen aineisto luokitellaan käymällä kaikki alkuperäisilmaukset läpi ja etsitään niistä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia ilmauksia. Sisällöltään samankaltaiset ilmaukset järjestetään omiin alaluokkiinsa ja nimetään luokan sisältöä kuvaavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Tein tämän vaiheen ensin jokaisen tarinan arviointiosuudelle erikseen, sen jälkeen muokkasin jokaiselle arviointiosuudelle oman värin ja yhdistin jokaisen tarinan samankaltaiset ilmaukset omiin alaluokkiinsa. Sen jälkeen yhdistin kaikista tarinoista samankaltaiset ilmaukset sopivan yhteisen alaluokan alle omaan taulukkoonsa. Tämän vaiheen yhteydessä laskin aineistosta, kuinka monessa tarinassa kunkin alaluokan ilmaukset esiintyvät, saadakseni selville tarinoiden tärkeimmät kokonaisuudet. Otin myös eroavaisuudet tässä kohtaa huomioon. Ilmausten lukumäärän laskeminen helpotti analyysin seuraavaan vaiheeseen siirtymistä eli abstrahointia.

Abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja tehdään sen perusteella saatuja tuloksia kuvaavat teoreettiset käsitteet. Abstrahoinnissa yhdistellään luokituksia niin kauan kuin se on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista. Klusterointi on osa abstrahointia ja tässä vaiheessa aineiston alkuperäisilmauksista edetään teoreettisiin

käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125.) Abstrahoinnissa tutkija etenee prosessinomaisesti kohti käsitteellisempää näkemystä ilmiöstä ja pyrkii käsitteiden avulla muodostamaan kuvauksen tutkimuskohteesta. Uutta teoriaa muodostettaessa johtopäätöksiä ja teoriaa verrataan koko ajan alkuperäisaineistoon. Analyysin kaikissa vaiheissa aineistoa pyritään ymmärtämään tutkittavien omasta näkökulmasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Analyysin avulla muodostin neljä yläluokkaa, jotka kaikki liittyvät lopuksi yhteen teoreettiseen yhdistävään luokkaan, uuteen teoriaan. Yläluokkia ovat *uudet arvot, armollisuus, itsensä johtaminen ja työuupumuksen uusimisen riskit*. Kaikkia yläluokkia yhdistää uutena teoreettisena näkökulmana armollinen itsensä johtaminen. Analyysin vaiheet ja tulokset näkyvät taulukossa 1. Tuloksissa viittaukset aineistoon olen merkinnyt etuliitteellä T, joka tarkoittaa tarinaa.

Taulukko 1. Aineiston analysointi ja tulokset

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> Hyvinvointi > työ Vapaa-aika > työ Perhe > työ 	Muuttuneet arvot	Uudet arvot
<ul style="list-style-type: none"> Itsensä kuunteleminen Kehon kuunteleminen Herkkyys omalle jaksamiselle 	Itsensä kuunteleminen	Armollisuus
<ul style="list-style-type: none"> Avoimuus ihmissuhteissa Muuttunut suhtautuminen itseän 	Itsensä arvostaminen	
<ul style="list-style-type: none"> Halu auttaa muita Muiden ymmärtäminen 	Myötätunto toisia kohtaan	
<ul style="list-style-type: none"> Oman toimintatavan tiedostaminen 	Itsereflektio	Itsensä Johtaminen
<ul style="list-style-type: none"> Pois suorituskeskeisyydestä Pois täydellisyydentavoittelusta Pois tunnollisuudesta Pois kiltteydestä 	Omien standardien alentaminen	
<ul style="list-style-type: none"> El:n sanominen Omien puolien pitäminen 	Kieltäytymisen taito	
<ul style="list-style-type: none"> Töiden rajaaminen Levosta huolehtiminen Harrastukset tärkeitä Vapaa-ajan merkitys 	Hyvinvointia tukevat toimintatavat	
<ul style="list-style-type: none"> Pelko uusimisesta Uusimisen ehkäisevät toimintatavat 	Varautuminen uupumuksen uusimiseen	
<ul style="list-style-type: none"> Töissä jaksaminen heikentynyt Suurempi tarve levolle 	Alentunut henkinen resilienssi	Työuupumuksen uusimisen riskit
<ul style="list-style-type: none"> Negatiivinen suhtautuminen töihin vastuun välttely Heikompi sitoutuminen 	Alentunut motivaatio töihin	
<ul style="list-style-type: none"> Sosiaalinen piiri pienentynyt Harmi uupumuksen vaikutuksista Katkeruus 	Negatiiviset tunteet	

Tulokset

Uudet arvot

T3: ”Laitoin elämän prioriteetteja uuteen uskoon, valitsin paremman elämän työn sijasta.”

Valtaosassa tarinoista kertojien arvot olivat muuttuneet. Aikaisemmin työ oli ollut kertojien elämässä prioriteettilistalla ensimmäisenä esimerkiksi kunnianhimon, suorittamisen, perfektionismin ja kiltteyden takia tai puhtaasti innosta omaan työtehtävään ja sen tuomiin haasteisiin. Uupumuksen myötä kertojat ovat tarinoissaan pohtineet arvonsa uusiksi. Kysymykset kuten: ”Millainen olen? ”Mitä haluaisin? Mistä Pidän? Mikä on minulle tärkeää?” ovat johdattaneet kertojat löytämään ja luomaan itselleen uuden arvojärjestyksen, joka tukee heidän elämäänsä kokonaisvaltaisemmin.

T4: ”Vielä vuosi sitten yksi tärkeimmistä arvoista itselleni oli ahkeruus. Terveys ei missään nimessä olisi päässyt viiden tärkeimmän joukkoon. Mutta nyt tämän kokemuksen myötä arvostan totisesti jokaista päivää, jolloin on fyysisesti ja henkisesti hyvä olla.”

T5: ”Ennen arvotin työn samalle tasolle muun elämäni kanssa. Tästä kärsi perhe, kun voimat eivät riittäneet töissä eivätkä kotona. Nykyisin perhe on aina etusijalla. Työ on kakkonen.”

Oman hyvinvoinnin arvostus korostui kertojien tarinoissa. Itsestä halutaan pitää huolta ja oman jaksamisen vaikutus muihin elämän osa-alueisiin, kuten perheeseen, vapaa-aikaan ja sosiaalisiin suhteisiin on tunnistettu. Työ ei ole kaikki kaikessa vaan se on yksi elämän osa-alue, jonka ei enää haluta jyräävän alleen muita alueita. Itseen, perheeseen ja vapaa-aikaan panostaminen nähtiin ennemminkin työtä tukevana ja elämää tasapainottavana arvojärjestyksenä, josta loppujen lopuksi hyötyvät kaikki osapuolet.

Armollisuus

T5: ”Olen opetellut suhtautumaan itseeni ja muihin ihmisiin rennommin. Ehkä armollisemmin. Kaikilla meillä on omat heikkoutemme, ja se on ihan ok. Kaikkia heikkouksia ei tarvitse pyrkiä hiomaan meistä pois tai kätkemään syvälle muilta näkymättömiin. Ne voi vain hyväksyä ja jatkaa niiden kanssa eteenpäin.”

Suurin osa kertojista puhuivat armollisuudesta tarinansa arviointiosuudessa. *Armollisuus* välittyi tarinoista itse armollisuudesta puhumalla, itsensä kuuntelemisen taitona, itsensä arvostamisena sekä myötätuntona toisia kohtaan. Kaikille alaluokille yhteistä on se, että omat tarpeet tunnistetaan ja tunnustetaan ja koetetaan toimia niiden vaatimalla tavalla. Kertojat olivat työuupumuksen jälkeen alkaneet toimia itselle sopivalla tavalla eikä itseään vastaan. Armollisuus näyttäytyy kertojien tarinan arviointiosuudessa monin tavoin, ja se on lisännyt rentoutta, lempeyttä ja itsestä huolehtimista.

Tarinoissaan kertojat painottavat sitä, kuinka tuntosarvet oman kehon ja mielen voimavarojen muutosten tarkkailussa ovat entistä herkemmiä. *Itsensä kuunteleminen* ei ainoastaan tarkoittanut sitä, että muutokset omassa voinnissa havaitaan herkemmin, vaan myös sitä, että kertojat tekevät tarvittavia toimenpiteitä voimavarojen uudelleen keräämiseksi ja tasapainon löytämiseksi pikimmiten

T2: ”Olen oppinut kuuntelemaan itseäni. Jos huomaan paniikin tai ahdistuksen iskevän, otan askeleen taaksepäin ja pysähdyn. Mietin ahdistuksen syytä ja miten voin sitä lievittää.”

T4: ”Mä olen oppinut kuuntelemaan kehoani ensimmäistä kertaa elämässäni. Se on oikeasti aika viisas.”

Joustoja ja jaksamisen venyttämistä ei enää tehdä tiedostamatta, oman itsensä kustannuksella, vaan palautumiselle ja tasapainolle järjestetään aikaa. *Itsensä kuunteleminen* näkyi tarinoissa väkisin puskemisen lopettamisena, itsen ja kehon kunnioittamisena. *Itsensä arvostaminen* on osa armollisuutta, koska omaa itseä ei tarvitse verrata muihin ja ajatella olevansa parempi tai huonompi kuin joku muu.

T4: ” Oma asennemuutos siinä, että olen ihan hyvä ihminen vaikkeen tekisi 40h työviikkoa.”

T3: ”Olen nykyään huomattavasti itsevarmempi.” // ”En jaksa kovin paljon välittää siitä, mitä muut ajattelevat minusta. Teen omaa juttuani. En jaksa välittää kovin paljon siitä, miten muut tekevät omaa juttuaan.”

T12: ” Niin jotenki se on niinku muuttunu aivan päinvastaseksi, et ei mun tarvi tätä niinku hävetä, et niinku ihan tavallinen ihminen mä oon siinä missä kaikki muutki ja siis ihan avoimesti sitte töissäki sanoa, että tilanne on niinku tämä, että avoimesti kertoo missä mennään.”

Yllä olevat sitaatit kuvaavat ilmauksia, joilla itsensä arvostaminen välittyi aineistosta. Itsensä arvostamisen kautta itseä, omaa osaamista, taitoja ja tarpeita ei vähätellä vaan ollaan terveellä tavalla itsevarmoja (T4, T12). Arvostusta ei myöskään haeta muualta tai tekemisen

kautta. Osalla kertojista itseluottamus oli kasvanut kokemuksen myötä, niin että muiden mielipiteet eivät enää vaivaa mieltä ja uskaltaa rohkeasti tehdä ja kokeilla asioita, joita itse haluaa (T3). Itsensä arvostamisen ja armollisuuden kautta osa vastaajista kertoi myös olevansa avoimempi omissa ihmissuhteissaan ja sen helpottaneen elämää suurenmoisesti, kun ei tarvitse esittää mitään.

T2: ”Opin tunnistamaan uupumuksen merkkejä itsestäni sekä toisista ja toivon, että voin auttaa muita, jotta he eivät joudu käymään läpi samoja tuntemuksia, kun itse kävin. Ja vaikka joutuvatkin osaan olla heidän apunaan ja tukenaan.”

Samalla kun itseen on opeteltu suhtautumaan ymmärtävämmiin, on usealla kertojalla lisääntynyt *myötätunto toisia ihmisiä kohtaan*. Inhimillisyyttä itsessä ja muissa tunnustetaan, ymmärretään ja hyväksytään osaksi elämää. Oman uupumuskokemuksen kautta myös lähimmäisten hyvinvoinnista halutaan pitää huolta. Osassa tarinoista nousi kiitollisuus omia ystäviä ja läheisiä kohtaan, siitä kuinka he olivat tukena toipumisessa ja ovat edelleen kertojan rinnalla. Kenenkään ei toivota kokevan samaa ja ollaan valmiita tukemaan ja auttamaan, mikäli joku läheinen uupumukseen ajautuu.

Itsensä johtaminen

T2: ”Merkittävä huomio oli, kun ymmärsin, että minun on eletävä omaa elämääni itseäni varten.”

T5: ”Itsestä on pidettävä huolta itse. Muut eivät voi pitää minusta huolta minun puolestani.”

Itsensä johtamisen yläluokka kertoo ihmisen yksilöllisyydestä ja itsetuntemuksen tärkeydestä, kukaan muu ei voi tietää kuinka paljon toinen voi kestää ja jaksaa, mikä toisesta tuntuu pahalta ja mikä ei. Itsensä johtamisen alaluokkina ovat itsereflektio, omien standardien alentaminen, kieltäytymisen taito ja hyvinvointia tukevat toimintatavat. *Armollisuus* on osa *itsensä johtamista* ja toisinpäin, ja varsinkin oman vaatimustason alentaminen ja kieltäytymisen taito voidaan katsoa myös armollisuuteen kuuluviksi. Työuupumuksen kokemus toimi jonkinlaisena herätyksenä sille, että itsestä täytyy huolehtia itse. Uupumus on aina rankka kokemus ja loppujen lopuksi se työ, joka on täytynyt tehdä päästäkseen takaisin maan pinnalla ja siellä pysyäkseen on täytynyt tehdä itse. Ei yksin, mutta itse.

Itsensä johtaminen sai usealla kertojalla alkunsa jonkinlaisesta *itsereflektiosta*, oman toimintatavan tiedostamisesta ja näin itseä ymmärtäen tarvittavien muutosten opettelusta oman hyvinvoinnin tueksi.

T5: ” Minun aikaisempi tapani toimia oli sellainen, että romahdus oli väistämätön. Kukaan ei voi suorittaa koko elämänsä ylikierroksilla. Se loppuu aikanaan, ennemmin tai myöhemmin.” // ” Aikuinen ihminen tekee omat valintansa. Jos valitsee ylisuorittamisen, sillä on seurauksensa.”

T11: ” Olen myös ottanut jotain opikseni - ainakin sen, että minkään alan sesonkihommiin minulla ei ole paluuta niin kauan, kun en osaa sanoa ei ja huolehtia omasta hyvinvoinnistani muiden edelle.”

Tarinoiden alkutilanteissa kävi hyvin selkeästi ilmi, millaisia ongelmia työpaikoilla oli ja kuinka ne osaltaan vaikuttivat uupumisen syntymiseen. Henkilöstön vähentäminen, työtehtävien kasvu, liian pitkät työpäivät ja epäoikeudenmukainen kohtelu olivat uupumuksen taustalla. Osalla myös henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneet muutokset vaikuttivat yhdessä töiden kanssa uupumuksen syntyyn. Yllä olevat sitaattit kuvastavat sitä, kuinka arviointiosuoksissa kertojat kuitenkin pohtivat enemmän mahdollista omaa osuuttaan uupumukseen ja reflektoinnin kautta oman toiminnan merkitys uupumisen takana ohjaa nykytilanteessa toimimaan toisella tavalla.

Omien standardien alentaminen on yksi muutos, jonka kertojat ovat tehneet elämässään työuupumuksesta toipumisen jälkeen.

T1: ” Yritän oppia tyytymään siihen, että hyvä riittää, aina ei tarvitse olla ihan parasta laatua.”

T4: ”Suorittaja on kadonnut. En ollutkaan korvaamaton, vaikka niin kuvittelinkin.”

T5: ”Työssä olen huomannut, että minun 100% on ylisuorittamista. En siis enää pyri sataprosenttiseen suoritukseen. Ympäröivä maailma näyttää olevan ihan tyytyväinen noin 70% suoritukseen, joten tarjoilen sille sen verran. Loput 30% jää palautumiseen.”

T7:” Pyrin pois täydellisyyden tavoittelusta, teen sen minkä jaksan, pystyn ja osaan. Olen välillä tahallani laiska.”

T12: ” Se että riittää että on ihan niinku ok. ei tarvi olla niinku paras.”

Yli puolet kertojista olivat tunnistaneeet itsessään suorituskeskeisyyttä, perfektionismia, tunnollisuutta tai kiltteyttä. Oma vaatimustaso oli näiden piirteiden vuoksi usealla kertojista korkealla ja se vaikutti siihen, että töitä tehtiin paljon ja mahdollisimman täydellisesti. Osa

toi töitään kotiin ja murehtivat siitä, miten kaikesta työkuormasta selviää. Työpaikka ei yleensä tarjonnut puitteita korkeiden tavoitteiden saavuttamiseksi ja tunnollisille työntekijöille esimerkiksi henkilökunnan vähentäminen ja sitä kautta työtehtävien lisääntyminen oli haastava ja stressaava tilanne. Yllä esittämäni sitaattit kuvastavat sitä, kuinka tarinoissa elämä selviytymisen jälkeen on helpottunut paljon, kun kertojat ovat tarkastelleet omaa vaatimustasoaan ja tehneet siihen muutoksia. Kaikkea ei tarvitse enää myöskään tehdä yksin vaan on ok ottaa vastaan ja pyytää apua. Oman vaatimustason madaltaminen ja priorisointitaidot siinä mihin täytyy oikeasti kiinnittää enemmän huomiota ja mihin ei, on jättänyt aikaa palautumiselle ja mielekkäille asioille.

Kieltäytymisen taito on toinen muutos, joka työuupumuksesta toipumisen jälkeen nähdään tärkeänä oman hyvinvoinnin ylläpitämisessä.

T5: ”PITÄÄ OSATA SANOA EI. Sen ei tarvitse olla epäkohteliaista tai vihaista. Voi kieltäytyä kohteliaasti. Se on mahdollista. Vaikka aikaisemmin en uskonut sen olevan.”

T9: ”On pitänyt opetella sanomaan EI ja opetella liiasta kiltteydestä pois.”

T10: ”Sitä olen tässä nyt opetellut, myöskin ein sanomista.” // ”Olen huomannut, että jos ei itse pidä puoliaan niin harvemmin sitä kukaan muukaan tekee.”

Sana EI, oli hankala monelle aikaisemmalle kiltille suorittajalle ja siihen on pitänyt tietoisesti opetella. Osa kertojista oli itse haalinut itselleen paljon tehtävää, koska oli kunnianhimoinen ja halusi vastata omaan vaatimustasoonsa, toisille työtehtävää oli kasaantunut, koska ei tuntenut, että niistä voisi kieltäytyä. Tarinoissa, joissa henkilöstöä vähennettiin ja potkut saaneen työtehtävät kumoutuvat jäljellejääneiden hoidettavaksi, kiltit tekivät parhaansa mukaan omat vanhat ja uudet tehtävänsä ja vieläpä auttoivat helposti muita, koska muillakin oli liikaa tehtävää. Kieltäytymisen taito on *itsensä johtamista* sekä *armollisuutta*, koska sillä pidetään kiinni omista rajoista. Kertojat ovat opetelleet kieltäytymään ja pitämään puoliaan, niin että jatkossa itselle ei kasaannu tai haalita liian suurta määrää kuormittavia tehtäviä.

Kieltäytymisen taito ja omien standardien alentaminen ovat osa *hyvinvointia tukevia toimintatapoja*. Arviointiosuoksissa suurin osa kertojista oli muuttanut konkreettisestikin tapojaan ja järkevöittänyt ajankäyttöään ja toimintaansa. Terveet rajat itselle ja töille olivat tarinoissa ensisijaisen tärkeitä. Työ ja vapaa-aika koetetaan erottaa toisistaan ja pitää huolta siitä, että vapaa-ajalla saadaan tarpeeksi lepoa ja on aikaa ja energiaa mielekkäälle

tekemiselle. Itselle ja töille asetetut rajat helpottavat hyvinvointia tukevien toimintatapojen käytännön toteutusta.

T1: ”Tärkeimpänä muutoksena on varmaan ollut se, että en ole valmis nipistämään unesta.”// ”Pyrin myös rakentamaan työpäiväni siten, että ne eivät venyisi ainakaan kovin usein yli 8 tunnin mittaisiksi”

T6: Toisaalta niin, että olen oppinut paljon tästä kokemuksesta. Pidän huolen jatkossa, että ahkeroinnissa pitää kiinni tauoista. Myös, että kun ovesta astuu ulos, niin työpaikan huolet jäävät sinne.

T7: ” Nykyään tunnistan stressin ja väsymyksen oireet jo hyvin vähästä. Se on hyvä asia sikäli, että voi heti reagoida ja hellittää tahtia. Kiinnittää huomiota siihen, että nukkuu tarpeeksi ja tekee itselle mieleisiä asioita. ”// ”Nykyään minulle tärkein harrastus on jooga. Se auttaa pitämään mielen järjestyksessä.

T11: ”Työn imua koen yhtä kovana kuin aina ennenkin, mutta tällä kertaa en aio heittäytyä sen vietäväksi. Itsekuriltani ei ole koskaan vaadittu näin paljon, mutta se on pitkällä tähtäimellä välttämätöntä ja ymmärrän sen nyt. ”

Kertoajat painottavat erityisesti levon tärkeyttä, unesta ja palautumisesta huolehtimista. Uupumus vaikutti monella unen saantiin ja laatuun, kun monitahoisiin oireisiin kuului lisääntynyt murehtiminen. Levosta oli myös aikaisemmin nipistetty tekemällä paljon töitä. Harrastukset, mielekäs tekeminen ja vapaa-aika, johon kuuluvat perheen kanssa vietetty aika, olivat levon lisäksi tärkeimmät hyvinvointia ja tasapainoa tukevat muutokset. Joillakin liikuntatottumukset olivat muuttuneet rauhallisemmiksi, kehoa kuunteleviksi kuten yogaan, eikä liikkumistakaan pakotettu väkisin, jos keho kaipaa lepoa. Jotkut vähensivät työaikaa, jotta ehtivät viettää vapaa-aikaa ja tehdä mielekkäitä asioita sekä nauttia ajasta perheen kanssa. Konkreettiset keinot töissä turhan stressin välttämiseksi, taukojen pitämiseksi ja keskittymisen varmistamiseksi ovat helpottaneet työskentelyä ja voimavarojen ylläpitoa. Kuten viimeisessä sitaatissa (T11) omia rajoja ja voimavaroja joutuvat jotkut tarkkailemaan hyvin itsetietoisesti, ettei lipsu työn tekemisessä liiallisuuksiin.

Työuupumuksen uusimisen riskit

T9: ”Seurailen enemmän työasioita, etten ajautuisi takaisin uupumukseen.”

Uupumuksen jälkeen jotkut kertojista tietoisesti varautuvat ja pelkäävätkin uupumuksen uusimisen mahdollisuutta. Joillakin itse uupumuksen jakso oli kestänyt useita vuosia ennen

kunnollista romahdusta tai muutosta, joka laukaisi toipumisen. Se näkyi myös toipumisen kestossa ja uupumuksen uusimisen ajattelussa. Edellä esitellyt yläluokat sisältöineen ovat myös osaltaan työuupumuksen uusimiseen varautumista, mutta positiivisessa mielessä. Itsemyötätunto ja itsensä johtaminen ovat paremminkin työuupumuksen ehkäisemistä, kuin siihen varautumista. Elämä on haluttu laittaa sellaiseen tasapainoon, ettei uupumusta tarvitse enää kokea. Kuitenkin joidenkin tarinoissa työuupumuksen uusimista on sanallisesti pohdittu, joten se on jäänyt kummittelemaan toisten mieleen enemmän kuin toisten.

T7: ”Joskus myös pelottaa, että toivottavasti ei tarvitse kokea sitä koskaan uudelleen. // ”Samalla kynnyksellä pysyy matalalla kertoa esimiehelle, jos joskus tulisi uupumisoireilua uudestaan. Näinkin pitkän ajan jälkeen vielä ”pohjustan”, että kertomiskynnyksellä ei olisi liian korkea..”

Työuupumuksen uusimisen riskitekijöitä ovat *työuupumuksen uusimiseen varautumisen lisäksi alentunut henkinen resilienssi, alentunut motivaatio töihin sekä negatiiviset tunteet. Alentunut henkinen resilienssi* on yksi merkittävä työn vaatimustekijöiden sietämiseen vaikuttava tekijä. Puolet kertojista toivat esiin, etteivät oma paineen ja stressin sietokyky ole yhtä korkealla kuin ennen työuupumusta ja lomaa tai vapaapäiviä tarvitsisi useammin, koska jaksaminen ei ole samalla tasolla.

T3: ”Teen osa-aikaista työviikkoa, koska en yksinkertaisesti jaksa tehdä enempää.” // ”Olen puolen viikon työn jälkeen niin mentaalisesti hajalla, että en vain tahdo jaksaa, ja nyt olen sentään hyvässä työpaikassa, jossa on mahtavat työkaverit eikä itseään tarvi töillä tappaa.”

T7: ” Välillä kokee, että tarvitsisi muutaman päivän sairausloman töistä (vaikka nykyään mielekäs työ), että voisi palautua ja levätä, kun pelkkä viikonloppu ei riitä. Mutta ei sellaisia sairauslomia ole saatavilla.”

T12: ” Ja sen oon huomannu mitä siitä on niinku jääny niin minun stressinsietokyky on paljon huonompi, paineensietokyky niin se on niinku todella merkittävästi alentunu, että ei puhuttakaan, että kokisin, että pystyisin semmosta niinku todella tiukkaa aikataulutettua työtä tekemään. Ei, ei kertakaikkiaan. ”

Vaikka yllä esitetyt sitaatit kuulostavat pelkästään negatiiviselta, ratkaiseva merkitys oli sillä, kuinka kertojat suhtautuivat oman jaksamisensa heikentymiseen. Useimmat olivat hyväksyneet tilanteensa ja vähentäneet taakkaansa esimerkiksi uuden työn ja uusien toimintatapojen kautta ja yksi kertojista pohtikin, onko oikeastaan väärin, jos puurtamisen sijaan välillä nauttiikin elämästä. Kuitenkin joidenkin tarinassa oli harmin ja katkeruuden sävyjä työuupumuksen aiheuttamista henkisistä kustannuksista. Miellän henkisen

resilienssin alentumisen osaksi riskitekijöitä, koska liialliset vaatimustekijät voivat kuormittaa ihmistä nopeammin, silloin kuin jaksaminen on valmiiksi heikentynyt.

Työuupumuksen kokemus on muuttanut suhtautumista töihin ja muutamilla kertojista se on *alentanut motivaatiota työtä kohtaan*. Töihin sitoutuminen oli pienellä osalla kertojista heikkoa, eikä työhön enää ole löytynyt samanlaista intoa kuin ennen. Uudet arvot vaikuttavat osaltaan työn arvostukseen, niiden merkitykseen ja sitä kautta motivaatioon, mutta suurimmalla osalla arvojen muutos ei ollut vaikuttanut työstä tai työn tekemisestä pitämiseen.

T3: ”No, minä jäin vammaiseksi. Minulla on todella paha asennevamma työelämää kohtaan.” // ”... teen nykyään vain sen mikä on pakko ja mikä itseä sattuu kiinnostamaan.”

T9: ”Töitä olisi mutta ei uskalla/halua sitoutua mihinkään vakituisesti, jos ei jaksakaan.”// ”Töihin ei ole enää niin kovaa kiinnostusta.”

Motivaation puute johtuu mahdollisesti siitä, ettei ole löytänyt itselleen mieluista työtä tai siitä, ettei uupumisen uusimisen pelossa haluta sitoutua mihinkään liian tiukasti. Alentuneeseen motivaatioon osa reagoi vähentämällä töitä, mutta suurin osa vaihtoi työpaikkaa tai alaa kokonaan, koska entinen työ tai työpaikka ei tuntunut itselle työuupumuksen kokemuksen takia enää hyvältä. Kuitenkin suurin osa viihtyy uudessa työssään hyvin ja on taas sitoutunut ja motivoitunut.

Työuupumuksen uusimisen riskitekijöihin olen nostanut vielä erilaisia *negatiivisia tunteita*, jotka välittyivät tarinoiden arviointiosuoksissa kertojien reflektoidessa työuupumuksen kaarta ja sen vaikutusta nykytilanteeseen. Työuupumusta eivät kaikki katso taaksepäin pelkästään positiivisena oppimisen ja henkisen kasvun kokemuksena, vaan parissa tarinoista jäi alakulon, katkeruuden tai epävarmuuden kokonaistunnelma ja arvioinneissa nousi esiin joitakin jälkepäinkin ikävää oloa tuottavia seurauksia.

T1: ”Työuupumus on vaikeuttanut minun ja esimieheni välejä. Koen olevani jatkuvasti hänen suurennuslasinsa alla ja silmätikkuna.” // ” Tällä hetkellä huomaan, että sosiaalinen piirini, joka jo ennen uupumusta oli pieni, on edelleen pienentynyt.”

T2: ”Vaatiikin paljon toistamista, ennen kuin uskallan tehdä arkipäiväisiä päätöksiä ensin kysymättä neuvoa tai mielipidettä muilta mutta olen menossa parempaan suuntaan.”

T3: ”Tajusin kokonaisvaltaisesti jälkeinpäin, kuinka pahaksi tilanne oli päässyt. Minuun jäi pysyvät vauriot, ja se on anteeksiantamatonta.”// ”Olen todella katkera ja kyyninen ihminen.”

T7: ”Hermost eivät meinanneet kestää lasten kiukuttelua yms. Olisin ollut parempi äiti lapsilleni ilman uupumusta. Se on harmittanut jälkikäteen.”

Yllä esitetyt sitaatit ovat esimerkkejä negatiivisista tunteista, jotka ulottuvat ajatuksiin ja kokemuksiin vielä toipumisen jälkeenkin. Työuupumus on vaikuttanut esimerkiksi tapaan, jolla esimies suhtautuu alaiseensa, ja sosiaalisten suhteiden vähentymiseen (T1). Sosiaaliset suhteet olivat joillekin voimavara, joka väheni työuupumuksen takia, koska ystäviin ei jaksettu pitää yhteyttä ja toisille vaatimustekijä, johon tietoisesti vaikutettiin vähentämällä ihmissuhteita, joiden koettiin vievän voimavaroja. Epävarmuustekijöitä ilmeni suuremmassa mittakaavassa oman jaksamisen pohtimisena, mutta myös arkipäivän päätöksenteossa (T3). Työuupumuksen takia on jäänyt myös katkeruuden ja epäoikeudenmukaisuuden tunteita (T3), koska työuupumuksen aiheuttama työyhteisö tai organisaatio, ei ole ottanut vastuuta omasta osuudestaan kokemukseen. Kaikkia asioita ei myöskään ole ehkä pystytty katsomaan armollisuuden silmin, vaan jotkin asiat vaivaavat edelleen mieltä kokemusta pohdittaessa (T7). Suurin osa kertojista on kuitenkin käsitellyt kokemuksen itselleen positiiviseksi tai neutraaliksi, niin että elämää on voinut jatkaa eteenpäin, uupumuksen jälkeen hyvillä mielin itseään kunnioittaen ja kuunnellen. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon uupumuksen kesto, oireiden voimakkuus ja toipumisen kesto, jotka vaihtelivat kertojilla paljon, koska niillä saattaa olla vaikutusta myös siihen, onko kokonaisarvio uupumuksesta negatiivinen vai positiivinen.

Tulosten tulkinta

Olen nostanut tuloksiin työuupumustarinoiden arviointiosuoksissa yleisimmin toistuneet aiheet, jotka olen eritellyt neljän yläluokan alle. *Uudet arvot* -yläluokka on kaikkien kertojien tarinoita yhdistävä tekijä, joka toimii osana tai pohjana myös muille yläluokille, varsinkin armollisuudelle ja itsensä johtamiselle. Uudet arvot kuvaavat muutosta kertojien ajattelu- ja merkitysmaailmassa, mikä on saanut heidät suhtautumaan uudella tavalla itseensä, työhönsä ja elämäänsä. Arvojen muutos näyttäytyy tuloksissa radikaalina suunnanmuutoksena, mutta suhteutettuna kokonaistarinaan, työ ei menettänyt merkitystään vaan paremminkin hyvinvointi, perhe ja vapaa-aika saivat uuden merkityksen, eikä työtä enää koeta oman identiteetin ja elämän keskipisteenä.

Armollisuuden yläluokka kertoo ajattelutavasta, jonka avulla työuupumuksesta toivuttiin ja joka on jäänyt osaksi sitä, miten katsoo itseään, toisia ja omaa tekemistään. Uupumisvaiheessa osa kertojista kirjoitti pettymyksen ja häpeän tunteesta tai siitä, kuinka omaa itseä ei osattu kuunnella. Töitä vain tehtiin kovaan tahtiin, vaikka voimat alkoivat olla lopussa. Armollisuus oli toipumisen käynnistymisenkin kannalta tärkeä muutos omissa ajatuksissa, mutta se on myös jäänyt osaksi elämää toipumisen jälkeen. Armollisuus on teoreettisena käsitteenä verrattavissa myötätuntoon itseään kohtaan. Itsemyötätunto tarkoittaa myötätunnon kääntämistä omaan itseän eli omien tunteiden ja kärsimyksen tunnistamista, niiden kohtaamista ystävällisyydellä ja ymmärryksellä, sekä omien kokemusten liittämistä laajempaan inhimilliseen kokemukseen (Neff 2003b, 87). Itsemyötätunnon käsite perustuu Buddhalaiseen näkemykseen onnellisuudesta, ja sen mukaan epämiellyttävät kokemukset ovat luonnollinen osa ihmisen elämää ja ne tulisi hyväksyä eikä vältellä niitä (Neff & Davidson 2016, 3). Neff (2003a, 89; b, 224) on jakanut itsemyötätunnon kolmeen osa-alueeseen: ystävällisyys itseä kohtaan vs. itsekritiikki (*self-kindness vs. self-judgment*), yleinen inhimillisyys vs. eristäytyminen (*common humanity vs. isolation*) ja tietoinen läsnäolo vs. yli-identifioituminen (*mindfulness vs. over-identification*).

Itsemyötätuntoisten on tutkittu olevan onnellisempia, optimistisempia ja kokevan ylipäättään enemmän positiivisia tunteita. Myös uteliaisuus, kyky itsereflektioon ja halu toimia täyden potentiaalinsa mukaan korreloivat itsemyötätunnon kanssa. (Neff, Rude & Kirkpatrick 2007, 912-914.) Tutkimuksissa on myös huomattu itsemyötätunnon vähentävän neuroottisia piirteitä, kuten murehtimista, ja itsemyötätuntoisten kokevan vähemmän masennusta ja ahdistuneisuutta (Neff, ym. 2007; Neff 2003a). Itsemyötätuntoinen suhtautumistapa on liitetty parempiin stressinsäätely- ja selviytymiskeinoihin, varsinkin negatiivisten tapahtumien muokkaamiseen positiiviseksi omassa mielessä (*Positive Cognitive Restructuring*) (Allen & Leary 2010). Itsemyötätuntoinen suhtautuminen epäonnistumisiin tai itseän liittyviin epämieluisiin tilanteisiin, auttaa vähentämään negatiivisia tunteita, ottamaan tapahtumista enemmän vastuuta ja ymmärtämään epäonnistumiset osaksi elämää (Leary, Tate, Adams, Allen & Hancock 2007, 888-893). Barnard ja Curry (2011) tutkimuksessa itsemyötätunto oli merkittävin tekijä työuupumuksen vähentämisessä ja emotionaalisen uupumuksen vähenemisessä. Tutkimuksessa osoitettiin myös, että itsemyötätunto vähentää taipumusta miellyttää muita ja kokea häpeää, mikä vaikuttaa oleellisesti emotionaalisen uupumuksen kokemukseen. (Barnard & Curry 2011, 159-160.)

Kertojilla *itsensä kuunteleminen* työuupumuksen jälkeen viittaa ystävällisyyden sekä tietoisien läsnäolon alueiden kasvamiseen. Ystävällinen suhtautuminen itseen on lähestymistapa, jossa omaan epätäydellisyyteen suhtaudutaan lämpimään ja kannustavaan sävyyn tuomitsemisen ja itsekritiikin sijaan (Neff 2003b, 89; Neff & Davidson 2016, 4). Tarinoissaan kertojat ovat ottaneet oman mielensä ja kehonsä tuntemukset tietoisemmin huomioon ja aktiivisesti toimivat niiden edellyttämällä tavalla, eivätkä niitä vastaan. Samalla tuntemuksiin ei jäädä vellomaan tai tehdä niistä suurempia kuin ne ovat. Tietoinen läsnäolo tarkoittaakin omien negatiivisten ajatusten ja tuntemusten käsittelyä tietoisesti niin, ettei niihin identifioitu ja jää kiinni (Neff 2003b, 85).

Itsensä arvostaminen liittyy myös tietoiseen läsnäoloon, koska Neff & Davidsonin (2016, 5) mukaan tunteiden tiedostamisella virheelliset uskomukset omasta itsestä ja dramaattiset kertomukset menneistä epäonnistumisista voidaan välttää ja sitä kautta luoda tasapainoisempi ja terveempi kuva omasta itsestä. Neff (2016, 342, 345) huomauttaa, että omista hyvistä puolistaankin voi nauttia, ilman ylemmydentunnetta, kun ymmärtää, että kaikilla on vahvuuksia ja heikkouksia. Hän kutsuu sitä itsearvostukseksi. Osaltaan itsensä arvostamisen myötä oma kokemus on voitu liittää laajempaan inhimilliseen kokemusmaailmaan, kun oma itse on mielletty ihmiseksi muiden joukossa, ei paremmaksi tai huonommaksi kuin joku muu. Itseen kohdistuvan myötätunnon kautta itsensä yli- tai aliarvointi voidaan välttää, toisin kuin hyvään tai huonoon itsetuntoon tukeuduttaessa (Breines & Chen 2012, 1133).

Itsensä arvostamisen mukana avoimuus ja *myötätunto muita kohtaan* olivat kertojilla lisääntyneet ja niiden todettiin olevan elämää helpottava muutos. Muille ihmisille kerrotaan omasta voinnista rehellisemmin ja toisten vointi halutaan ottaa huomioon. Yleisen inhimillisyyden kautta ymmärretään, että kaikki epäonnistuvat ja tekevät virheitä joskus, ja tuntevat itsensä puutteelliseksi jollain tapaa (Neff & Davidson 2016, 4). Juuri liiallisen itsekriittisyyden puuttuminen nähdään itsemyötätunnon voimana, mikä luo turvallisen ja tuomitsemattoman ilmapiirin, jonka ansiosta ihmiset voivat paremmin tunnistaa negatiivisia puolia itsestään ja ovat motivoituneempia muuttamaan niitä (Breines & Chen 2012, 1140; Neff, Rude & Kirkpatrick 2007, 913). Itsemyötätunnon ja työuupumuksen yhteyttä tarkastellessa tutkijat ovat huomanneet itsemyötätunnon ja uupumuksen välillä merkittävän negatiivisen korrelaation. Itsemyötätunto ja ystävällisyys itseä kohtaan merkitsevät vähemmän uupumusta ja parempaa hyvinvointia ja itsemyötätunnon harjoittamisen

arvioidaan voivan ehkäistä uupumusta (Beaumont, Durkin, Martin, & Carson 2016a, b; Barnard & Curry 2011, 159-160).

Itsensä johtaminen ja *armollisuus* ovat yläluokkina hyvin toisiinsa kietoutuneita. Suurelta osin armollisuuden avulla omaa käyttäytymistä ja ajattelua on muokattu omaa hyvinvointia tukevammiksi ja itsensä johtamisen avulla omista rajoista ja toimintatavoista pystytään konkreettisemmin pitämään kiinni. Manzin (1986) Itsensä johtamisen teoria on jatkoa itsensä kontrolloinnin (*self-control*) ja-hallinnan (*self-management*) teorioille, ja sitä on tutkittu työelämän kontekstissa. Itsensä hallinta käsittää erityisesti käyttäytymiseen pohjautuvia keinoja, joilla ulkoapäin asetetut standardit koitetaan saavuttaa, joko siksi, että se on välttämätöntä tai niistä saatavan palkkion vuoksi. Itsensä johtamisessa verrataan ulkoapäin asetettuja standardeja omiin standardeihin, mietitään mikä merkitys standardeilla on itselle ja miten työ voisi olla itsessään mielekästä. Itsensä johtamiseen liittyvät olennaisesti luonnolliset palkkiot (*natural rewards*) ja sisäsyntyinen motivaatio (*intrinsic motivation*), jotka ohjaavat sitä, miten ihminen suhtautuu ulkoapäin tuleviin vaikuttamiskeinoihin, ja miten hän lopulta toimii. Ulkopuoliset vaikutuspyrkimykset, kuten rangaistukset ja palkkiot, organisaation kulttuuri ja asetetut standardit eivät suoraan pääse vaikuttamaan ihmiseen halutulla tavalla, vaan henkilö voi tulkita ne omien vaikuttamisprosessiensa kautta myös negatiivisesti tai positiivisesti. (Manz 1986.) Itsensä johtamisen teoria keskittyy myös siihen, miten epämiellyttävät tehtävät voidaan hoitaa tehokkaasti itseensä vaikuttamisen keinoin (Manz 1986; Houghton & Neck 2002; Houghton & Neck 2006), ja siinä tärkeä tekijä on merkityksellisyyden ja tarkoituksen löytäminen tekemiseen (Manz & Neck 2013).

Itsensä johtamisen strategiat on jaettu kolmeen kategoriaan: käyttäytymiseen liittyvät strategiat (*Behaviour focused strategies*), sisäisen motivaation strategiat (*Natural reward strategies*) sekä rakentavan ajattelun strategiat (*Constructive thought pattern strategies*) (Andersson & Prussia 1997, 121). Sisäinen motivaatio tulee ilmi esimerkiksi siinä, että suurin osa oli vaihtanut uupumuksen jälkeen työpaikkaa sellaiseen, jossa nykyään tuntee tekevänsä jotain mielekästä tai voivansa paremmin. Rakentavan ajattelun strategiat miellän tutkielmassani vahvasti osaksi armollisuutta, tai vastaavasti armollisuuden osaksi rakentavan ajattelun strategioita. Itsensä johtamisen yläluokasta löytyy yhtymäkohtia erityisesti käyttäytymisen strategioiden kanssa, joita Houghton & Neck (2002) kysymyspatteristossa ovat tavoitteiden asettaminen, palkitseminen, rankaiseminen, itsensä havainnointi ja vinkkien asettaminen. Itsensä tarkkailu ja omien toimintatapojensa

tarkoituspohjan ymmärtäminen, ovat käyttäytymisen strategioiden ytimessä. Vasta tarvittavan itseanalyysin jälkeen voidaan asettaa tavoitteita ja strategioita tavoitteiden saavuttamiseksi. (Manz & Neck 2013, 20-24.)

Kertojat olivat toipumisen aikaan alkaneet tiedostaa omia toimintatapojaan ja kyseenalaistaa ajatuskuvioitaan niiden takana. Tämä on arvojen uudelleen määrittämisen kautta auttanut asettamaan toisenlaisia tavoitteita, joita kohti kertojat pyrkivät. Hyvinvointi, terveys ja onnellisuus ovat uusia suurempia tavoitteita ja niiden ylläpitämiseksi esimerkiksi omia standardeja on alennettu pysyvästi realistisiksi ja opeteltu sanomaan ei. Itsensä palkitseminen on osa hyvinvointia tukevia toimintatapoja, joissa lepo, harrastukset ja vapaa-aika suodaan itselle niin palkinnoksi työstä, kuin myös hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Itsensä rankaiseminen on armollisuuden myötä miltei poistunut. Liiallinen itsekritiikki onkin osoitettu olevan toimimaton itsensä johtamisen keino (Manz & Sims 2001, 113, 117), niin kuin myös itsemyötätunnon tutkimustuloksissa on todettu (Breines & Chen 2012, 1140; Neff, Rude & Kirkpatrick 2007, 913). Jotkut kertoivat myös käyttämistään positiivisista ja poistetuista negatiivisista vinkeistä, jotka muistuttavat halutusta toiminnasta: yksi oli pyytänyt työkavereitaan muistuttamaan tauoista, ja toinen oli poistanut äänekkäät sähköposti-ilmoitukset, jotka lisäävät stressiä työpäivän aikana.

Itsensä johtamisen positiiviset vaikutukset liittyvät tutkimuksissa esimerkiksi omiin tehtäviin sitoutumiseen, itsenäisen toiminnan ja luovuuden lisääntymiseen sekä psykologiseen voimaantumiseen (Houghton & Yoho 2005, 74-77). Varsinkin itsensä johtamisen rakentavan ajattelun strategioiden vahvistamiseen tarkoitettut koulutukset ovat lisänneet positiivisia tunteita, vähentäneet negatiivisia tunteita, lisänneet työntekijöiden työtyytyväisyyttä (Neck & Manz 1996a), ja rakentavan ajattelun on tutkittu olevan selkeästi yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä henkilökohtaiseen hyvinvointiin (Houghton & Jinkerson 2007). Rakentavan ajattelun positiiviset vaikutukset ovat siis verrattavissa itsemyötätuntoon. Työuupumuksen kontekstissa itsensä johtamisen kokemuksen matala taso liittyy emotionaalisen uupumuksen kokemisen korkeaan tasoon, kun taas työntekijöillä, joilla itsensä johtamisen kokemus on suurempi, heidän henkilökohtainen tehokkuutensa ja kontrollin tunteensa ovat korkeammalla, mikä vähentää emotionaalisen uupumuksen kokemusta (Elloy & Patil 2014,11).

Työuupumuksen uusimisen riskit on yläluokkana kokonaisuus, johon olen koonnut negatiivisena näyttäytyneitä tunteita ja ajatuksia työuupumuksen aiheuttamista seurauksista

varsinkin yksilön omassa elämässä. Vaikka työuupumuksen ikään kuin positiiviset vaikutukset olivat useammassa tarinassa enemmän esillä kuin työuupumuksen uusimisen riskit, ei negatiivisten seurausten vaikutusta työelämässä ja yksilöön itseensä voi sivuuttaa. Koettu voimavarojen vähyys, vielä työuupumuksen jälkeen, voi olla yksittäisenä tekijänä merkittävämpi yksilön hyvinvointiin vaikuttaja kuin armollisuus ja itsensä johtaminen, mikäli se aktiivisesti vaivaa yksilön mielessä. Sitoutuvuuden ja motivaation lasku on työnantajalle kallista, ja ihmiseltä itseltään ne voivat viedä merkityksen ja ilon tunteen työstä. Työuupumuksesta toipumisen jälkeen itsensä kuormittamista voidaan varoa vielä pitkäänkin; esimerkiksi yksi kertojista kirjoitti, että hän oli ottanut vastaan lisää vastuuta vasta kun työuupumuksen kokemuksesta oli kulunut yhdeksän vuotta.

Saamieni tulosten perusteella voidaan yhteenvedon todeta, että työuupumuksesta toipuneet ovat matkallaan luoneet itselleen uudenlaisen, hyvinvointia kokonaisvaltaisesti tukevan elämisen ja työskentelemisen tavan: armollinen itsensä johtaminen. Armollinen itsensä johtaminen on myös Kohtakankaan (2019, 53) käyttämä termi, jonka hän on luonut kuvaamaan sellaisten vastoinkäymisten käsittelyä, joissa selviytymistä ohjaa hätä, uupumus tai häpeä. Hän on liittänyt itsemyötätunnon ja itsensä johtamisen armollisen itsensä johtamisen kokonaisuudeksi, joka luo selkeämmän kokonaisuuden vastoinkäymisten käsittelystä ja niistä selviytymisestä. Kohtakankaan (2019) määritelmässä armollisen itsensä johtamisen toimintatapa koostuu neljästä osa-alueesta, joissa kaikissa on läsnä ajatukset, tunteet ja toiminta: a) Oma arvojärjestys suhteessa ympäristön standardeihin, b) ennakoimattomien tilanteiden kanssa pärjääminen, c) inhimillisyys ja d) itsetuntemus (Kohtakangas 2019, 118). Tutkielmassani määrittelen armollisen itsensä johtamisen ajatukset, tunteet ja käyttäytymisen yhteen sitovaksi kokonaisuudeksi, jonka avulla itseä kuunnellaan ja kunnioitetaan ja sen perusteella luodaan toimintaperiaatteet, joilla työ ja elämä kulkevat tasapainoisemmin toistensa rinnalla. Tuloksissa kaikki yläluokat ovat osaltaan vaikuttaneet armollisen itsensä johtamisen kehittymiseen, myös työuupumuksen uusimisen riskit. Armolliseen itsensä johtamiseen voi kuulua myös se, että itseään ei pakoteta ulkoisten odotusten takia menemään oman jaksamisen yli tai tehdä motivoimatonta työtä. Armollinen itsensä johtaja elää ja työskentelee omien rajojensa ja kiinnostuksensa puitteissa ja kuten tuloksissakin tuli esille, valtaosa oli esimerkiksi etsinyt itselleen uuden, sopivamman työn.

Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa selvitin, millaisia muutoksia ja vaikutuksia työuupumuksen ja siitä toipumisen kokemus on jättänyt ihmisen myöhempään elämään. Tutkielma lienee ensimmäisiä tutkimuksia, joka keskittyy nimenomaan työuupumuksen jälkeiseen elämään, ei sen syihin tai siitä selviämiseen. Tutkielmassani en kuitenkaan selvittänyt työuupumusprosessin taloudellisia seurauksia. Tutkielma on tehty yksilön näkökulmasta, joten työuupumuksen pitkäaikaiset seuraukset näyttävät enemmän yksilön elämään sitoutuneena. Koetut pitkäaikaiset muutokset ja vaikutukset tiivistyvät neljään yläluokkaan: *Uudet arvot, armollisuus, itsensä johtaminen ja työuupumuksen uusimisen riskit*.

Tutkielman tuloksissa löytyy eniten yhtymäkohtia itsemyötätunnon (Neff 2003a, b) ja itsensä johtamisen (Manz 1986) teorioiden kanssa. Itsensä johtamisessa erityisesti käyttäytymisen strategioissa (Houghton & Neck 2002) on samoja piirteitä, kuin tutkielman tuloksissa. *Armollisuuden* yläluokka kuvastaa itsemyötätunnon tavoin lempeää, ymmärtävää ja arvostavaa suhtautumista omaan itseen ja omiin heikkouksiin. Itseä ja myös toisia halutaan lähestyä kuunnellen ja auttamisen aikein, omasta itsestä halutaan pitää huolta ja oma yksilöllinen tapa elää ja kokea on otettu paremmin huomioon. Armollisuuden myötä itsensä johtamisen käyttäytymisen strategiat on otettu osaksi arkea, jotta *itsensä johtamisen* -yläluokan tavoitteet pysyvät kiinteänä osana arkipäivää. *Uudet arvot* ovat määrittäneet uusia tavoitteita, joita itsensä johtamisen ja armollisuuden kautta pyritään toteuttamaan.

Alussa esittelemistäni työuupumuksen seurauksista (Schaufeli & Buunks 2003) erityisesti motivaation ilmentymät ovat jääneet osaksi joidenkin kertojien elämää. Motivaatio ja sitoutuvuus työhön oli muutamilla kertojista edelleen työuupumuksen jälkeen matalammalla tasolla, kuin ennen työuupumusta. Yleisesti ottaen kertojat, jotka olivat eläneet työuupumuksen jatkumossa useampia vuosia, ennen kunnollista romahdusta tai muutosta, kokivat enemmän *työuupumuksen uusimisen riskit* -yläluokkaan kuuluvia negatiivisia piirteitä. Erityisesti yleinen jaksaminen, stressin ja paineensietokyky, olivat jääneet matalammalle tasolle. Myös motivaation ja sitoutumisen taso oli laskenut. Kuitenkin suhtautuminen omaan jaksamiseen oli armollisuuden ja itsensä johtamisen kautta useimmilla positiivinen, ja elämä järjestetty niin, että se tukee omaa jaksamista.

Armollisuus ja itsensä johtaminen yläluokkina limittyvät yhteen, ja muodostavat armollisen itsensä johtamisen kokonaisuuden. Armollinen itsensä johtaminen on myös Kohtakankaan (2019) väitöskirjassa suuren vastoinkäymisen käsittelyä ja siitä selviämistä ohjaava prosessi.

Tutkielmassani armollinen itsensä johtaminen tarkoittaa kokonaisuutta, joka sitoo yhteen ajatukset, tunteet ja toiminnan, ja jossa itsensä tuntemisen, arvostamisen ja ymmärtämisen kautta omat toimintatavat muokataan omaa hyvinvointia tukeviksi.

Tutkielmani tulosten perusteella joistakin yksilöön kohdistetuista työuupumuksen ehkäisykeinoista voisi olla apua. Esimerkiksi suomessa tehdyllä MIHA-interventiolla, eli mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten taitojen varaan luodulla koulutusjaksolla, oli laaja-alaisesti työuupumusta lievittäviä ja hyvinvointia lisääviä vaikutuksia, sekä se lisäsi myös pidemmällä aikavälillä suojaa stressaavia elämänhaasteita vastaan (Puolakanaho 2017, 226). Tulosten valossa itsetuntemuksen, itsensä arvostamisen ja armollisuuden lisääminen ovat keskeisimpiä muutoksia työuupumuksesta toipuneiden elämässä, joten niiden lisääminen työuran alusta saakka voisivat olla merkityksellinen tekijä työuupumuksen ehkäisyssä.

Tarinoissaan kertojat ovat tehneet tutkimusmatkan itseensä itsekseen ja osa ulkopuolisen avun kanssa, eikä organisaatioissa juuri ollut tapahtunut kehitystä työn kuormitustekijöiden vähentämiseksi. Tämä näkyy osaksi siinä, että suurin osa kertojista oli vaihtanut työpaikkaa ja siinä, ettei organisaation tuesta tarinoiden arviointiosiossa juuri puhuttu. Organisaatioiden vastuunkannon puute työuupumuksen ehkäisyssä ja hoitamisessa on ristiriidassa työuupumuksen syiden kanssa, jossa työolotekijöiden nähdään olevan merkittävämmässä osassa (Shirom 2005; Maslach & Goldberg 1998, 69). Esimerkiksi osa työuupumustapauksista oli alkanut tilanteissa, joissa organisaatiomuutosten kautta työmäärä oli lisääntynyt ja työntekijöitä oli liian vähän. Organisaatioissa tulisi keskittyä työntekijän ja organisaation välillä vallitsevien kuilujen pienentämiseen ja kohdistaa muutoksia integroidusti sekä organisaation että yksilöön (Leiter & Maslach 1997; Maslach 2001, 418-419).

Tutkielmani tulosten perusteella suurin osa kertojista oli palautunut uupumuksesta positiivisesti, armollinen itsensä johtaminen uutena voimavarana arjen tasapainon ja työn mielekkyyden ylläpidossa. Työuupumuksen negatiiviset vaikutukset, kuten jaksamisen, sitoutumisen ja motivaation alentuminen, olivat yhteydessä työuupumuksen oireiden pitkittyneeseen keston. Tästä voidaan päätellä, että työuupumuksen ehkäiseminen ja varhainen tunnistaminen ovat suuressa roolissa negatiivisten seurausten estämisessä. Tutkielmani tulokset ovat osaksi yhdenmukaisia Cherniss (1992) pitkittäistutkimuksen kanssa, jossa uran alkuvaiheessa koettu työuupumus näyttäytyi seurantavaiheessa 10 vuoden

päästä vaikuttaneen työntekijöiden ajatuksiin sekä itseensä ja työhön suhtautumiseen enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti.

Tutkielman arviointi

Tutkielmassani tarkastelin pienen joukon kertomuksia työuupumuksen kokemuksesta ja sen tuomista muutoksista ja vaikutuksista heidän myöhempään elämäänsä. Tuloksia ei voida pitää yleisesti työuupumusilmiön pitkäaikaisina seurauksina. Aineiston määrä oli kuitenkin tutkimuksen kannalta sopiva, koska tulosten yläluokkien aiheet toistuivat useassa tarinassa. Tutkielmassa asetin tarkasteluun työuupumuksen ilmiön, mutta työuupumuksen ja siitä toipumisen kestoa, sekä tutkittavaa ammattiryhmää voisi tulevaisuudessa rajata tarkemmin. Työuupumuksesta toipumisen kesto on yksilöllistä, mutta uupumuksen pitkäaikaisia seurauksia voitaisiin paremmin arvioida vuoden tai useamman kuluttua toipumisesta. Tutkimuksen voisi suorittaa seurantatutkimuksen tavoin, jotta nähdään, millaisia muutoksia tapahtuu vuosien kuluessa vai seuraako uupumuksesta useaksi vuodeksi yksilöä ja sitä kautta yhteiskuntaa rasittavia vaikutuksia, joilla on myös rahallista arvoa. Työuupumus on nykyään ilmiönä hyvin yleinen, joten työuupumuksen pitkäaikaisten seurausten tutkiminen on merkittävää työuupumuksen ehkäisyn tehostamisen kannalta.

Narratiivinen -ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi kaksivaiheisena tutkimusmetodina rikasti aineiston ymmärtämistä ja helpotti aineiston hallintaa. Tulokset olisi mahdollisesti voinut saada pelkästään aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin, mutta halusin hyödyntää jo tekemääni narratiivista analyysiä sisällönanalyysin pohjana ja osana aineiston pelkistämistä. Tekemäni narratiivisen rakenneanalyysin kautta pystyin myös kohdistamaan sisällönanalyysin tutkimuskysymyksen kannalta aineiston olennaisimpaan osaan ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi mahdollisti tulosten esittämisen kaikkien tarinoiden kokonaisuutena. Narratiivinen analyysi sisällönanalyysin pohjana varmisti sen, ettei arviointiosiota käsitellä erillään kokonaistarinasta. Tämä on tärkeää, koska esimerkiksi toipumista ja toipumisen jälkeistä aikaa ei ole mielekäästä, eikä mahdollistakaan täysin erottaa toisistaan, koska muutoksia ajattelussa ja elämässä tapahtuu jo toipumisen aikana. Arviointiosioista pystyi kuitenkin varmistamaan sen, että toipumisvaihe on ohi, mikä oli aineiston rajauksen kannalta olennaista.

Lähteet

- Andersson, J. S. & Prussia, G. E. (1997) The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *The journal of Leadership Studies*, 4(2), 119-143.
- Allen, A. & Leary, M. R. (2010). Self-compassion, stress, and coping. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 107-118.
- Barnard, L. K. & Curry, J. F. (2012). The relationship of clergy burnout to self-compassion and other personality dimensions. *Pastoral Psychology*, 61, 149–163.
- Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M. & Shaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int Arch Occup Environ Health*. 79, 199-204.
- Beaumont, E., Durkin, M., Martin, C. J. H., & Carson, J. (2016a). Measuring relationships between self-compassion, compassion fatigue, burnout and well-being in student counsellors and student cognitive behavioral psychotherapists: a quantitative survey. *Counselling and Psychotherapy Research*, 16(1), 15-23.
- Beaumont, E., Durkin, M., Martin, C. J. H., & Carson, J. (2016b) Compassion for others, self-compassion, quality of life and mental well-being measures and their association with compassion fatigue and burnout in student midwives: A quantitative survey. *Midwifery*, 34, 239-244.
- Breines, J. G., & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(9), 1133-1143.
- Brennkemeyer, V., Van Yperen, N. N. & Buunk, B. P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature? *Personality and Individual Differences*, 30, 873-880.
- Cherniss, C. (1992). Long-Term Consequences of burnout: An exploratory Study. *Journal of Organizational Behavior*. 13(1), 1-11.
- Cortazzi, M. (1993). *Narrative Analysis*. Martin Cortazzi. Lontoo: The Falmer Press
- Elloy, D. F. & Patil, V. (2014). Self-Leadership and Burnout: An exploratory Study. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 7-13.

- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes. Consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*, Goodyear, Pacific Palisades, CA. Teoksessa: Cherniss, C. (1992). Long-Term Consequences of burnout: An exploratory Study. *Journal of Organizational Behavior*. 13(1), 1-11.
- Houghton, J.D. & Jinkerson, D.L. (2004), "Constructive thought strategies and job satisfaction: a preliminary examination", paper presented at the 2004 Western Academy of Management Conference, Alyeska, AK.
- Houghton, J. & Neck, C. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691
- Houghton, J. & Neck, C. (2006) Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Houghton, J. & Yoho, S. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 65-83.
- Kalimo, R. (2000). The Challenge of Changing Work and Stress for Human Resources. The case of Finland. *The Journal of Tokyo Medical university*, 58(3), 359-356.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013). *Työ ja Terveys Suomessa 2012, Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.
- Kelan taskutilasto. (2019).
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/302645/Taskutilasto_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y Viitattu 15.10.2019

Kohtakangas, K. (2019) Välittävä johtajuus ja armollinen itsensä johtaminen konkurssin tai alasajon tehneiden yrittäjien kokemuksissa. Väitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-168-2>

Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., & Sääksjärvi, K. (2017). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus. Teoksessa: S. Koskinen (toim.) raportti 4/2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos: Helsinki

Labov, W. & Waletzky, J. (1967) Narrative analysis: oral version of personal experience. J. Helm (toim.) Essays on the verbal and visual arts. Proceedings of the 1966 Annual Spring Meeting of the American Ethnological Society. (sivut 12-44) Seattle & Lontoo: University of Washington Press

Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, A. B., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 887-904.

Leiter, M. P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment, 9, 297-308.

Manz, C. (1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.

Manz, C. C., & Neck, C. P. (2013). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (Sixth edition). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Manz, C. C. & Sims, H. P. (2001). *The New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler

Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New Perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

Maslach, C. & Pines, A. (1977) The Burn-Out Syndrome in Day Care Setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113

- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (Second edition). California: Sage.
- Neff, K. D. & Davidson, O. (2016). Self-compassion: Embracing suffering with kindness. In I. Ivztan & T. Lomas (Eds.), *Mindfulness in Positive Psychology*. Rutledge, 37-50.
- Neck, C. & Houghton, J. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. Past developments, present trends and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4) 270-295.
- Neck, C.P. & Manz, C.C. (1996a). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee behavior, cognition, and emotion. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445-67.
- Neff, K. (2003a). The Development and validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.
- Neff, K. (2003b). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2, 85-101.
- Neff, K. (2011). *Self-compassion*. Teoksessa T. Kielinen. (suom.) (2016). *Itsemyötätunto. Luovu itsesi soimaamisesta ja löydä sisäinen itsevarmuutesi*. Helsinki: Viisas Elämä Oy
- Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41, 908-916.
- Panu, J. (2017). *Itsemyötätunto työuupumuksesta toipumisen tukena*. Kandidaatin tutkielma. Julkaisematon teos.
- Puolakanaho A. (2017). Esimerkki 1. MIHA-työhyvinvointi-interventio. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 220-227.
- Sandström, A., Rhodin, I. N., Lundberg, M., Olsson, T. & Nyberg, L. (2005). Biological Psychology. 69, 271-279.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Schaufeli, W.B., Bakker, A. B. & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917

Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 Years of Research and Theorizing. Teoksessa M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (toim.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Englanti: John Wiley & Sons Ltd, 383-425.

Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19:3, 263–270.

THL, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (10.9.2019). Työikäisten mielenterveys.

<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>

Viitattu 15.10.2019

Toppinen-Tanner, S. 2011. Process of burnout: structure, antecedents, and consequences. *People and work Research Reports 93*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Tuomikoski, K. (30.3.2016) Tuore tutkimus paljastaa: Työuupumus muuttaa aivojen toimintaa. *Yle uutiset*. <https://yle.fi/uutiset/3-8748057> Viitattu 15.10.2019

Wolpin, J. (1986) *Psychological burnout among Canadian teachers: A longitudinal study*, PhD thesis. Toronto: York University. Teoksessa Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: An overview of 25 Years of Research and Theorizing*. Teoksessa M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (toim.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Englanti: John Wiley & Sons Ltd, 383-425.

Liite 1. Kirjoituspyyntö

Hei!

Oletko kokenut työuupumuksen ja selvinnyt siitä? Haluaisin kuulla sinun tarinasi!

Olen johtamisen psykologian opiskelija Lapin yliopistosta ja teen pro gradu - tutkielmaani siitä, millaisena ihmiset ovat työuupumuksen kokeneet ja miten työuupumuksen kokemus on muuttanut elämää.

Olen kiinnostunut siitä, miten koet työuupumuksen nyt jälkikäteen: mitä ajattelet kokemuksen vaikutuksesta itseesi ja elämääsi ja sen tuomista muutoksista? Miten kokemus on vaikuttanut esimerkiksi työpaikalla, työntekotapoihin, omaan toimintaan, ajatteluun ja asenteisiin? Haluaisin kuulla kokemuksestasi mahdollisimman laajasti. Tekstin ei tarvitse olla kirjakielillä kirjoitettu eikä sen pituudella ole ylä- tai alarajaa. Voit kirjoittaa omalla tyylilläsi ”matalan kynnyksen” tekstiä sen verran kuin sinusta tuntuu sopivalta. Kirjoittamisen apuna voit käyttää esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- *Mitkä tekijät vaikuttivat työuupumuksen kehittymiseen?*
- *Miten huomasit olevasi uupunut?*
- *Millaiset asiat auttoivat sinua selviämään?*
- *Miten työuupumuksen kokemus on vaikuttanut myöhempään elämääsi?*
- *Ovatko jotkin ulkoiset asiat muuttuneet? Miten? (Esim. työpaikka, työtehtävät, ihmissuhteet.)*
- *Onko ajatusmaailmassasi tapahtunut muutoksia? Millaisia? (Esim. suhtautuminen itseen ja työhön.)*
- *Millaisia asioita oli tarpeellista muuttaa oman työhyvinvoinnin ylläpitämisen tueksi?*
- *Onko työuupumuksen kokemus mahdollisesti opettanut jotain?*

Käsittelen kaiken saamani aineiston luottamuksellisesti. Kun olen vastaanottanut kirjoituksesi, tallennan sen omalle tietokoneelleni ja poistan kirjoituksen sisältävän sähköpostin. Tutkimuksen valmistuttua tuhoan vastauksesi lopullisesti. Tutkimustulosten yhteydessä käytän kirjoituksista esimerkkiotteita, joista muutan tai poistan yksilön tunnistamiseen mahdollistavat tiedot. Ulkopuolinen ei siis voi tunnistaa sinua valmiista tutkimuksesta. Kerro kirjoituksesi lopussa, jos haluat saada valmiin tutkimuksen sähköpostitse, niin lähetän sen sinulle tutkimuksen valmistuttua.

Pyydän sinua lähettämään tarinasi osoitteeseen jpanu@ulapland.fi **28.2.2019** mennessä.

Kiitos arvokkaasta vastauksestasi!