



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sari Hietaharju & Suvi Paavola

Työuupumukseen vaikuttavia taustatekijöitä sosiaaalialalla

Opinnäytetyö
Syksy 2020
SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Sari Hietaharju ja Suvi Paavola

Työn nimi: Työuupumukseen vaikuttavia taustatekijöitä sosiaalialalla

Ohjaaja: Päivi Rinne

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 59

Liitteiden lukumäärä: 2

Sosiaaliala on vaativaa ja raskasta työtä. Raskaaksi sen tekee riittämättömät resurssit, jotka arjessa realisoituvat kroonisena ajanpuutteena, lainsäädännön luomina paineina aikarajojen pitämisestä sekä palvelujärjestelmän sekavuutena. Mihinkään näistä kolmesta on vaikea yksin vaikuttaa, vaan ne suurina kokonaisuuksina kietoutuvat toisiinsa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaalialalla työuupumusta aiheuttavia tekijöitä. Tutkijoilla oli jo entuudestaan käsitys siitä, että resurssien riittämättömyys ja ikuinen kiire kuormittavat alan toimijoita ja tutkimuksella pyrittiinkin pääsemään vielä vähän syvemmälle uupumisen juurisyihin.

Toteuttamistapaa mietittäessä luontevaksi tavaksi muodostui yhdistelmä, joka koostui uupumisen taustoja käsittelevästä kyselylomakkeesta sekä teemahaastattelusta. Tällä tavoin toteutetulla kvalitatiivisella, eli laadullisella tutkimusmenetelmällä, saatiin kerättyä kyselylomakkeen avulla pikkutarkkaa tietoa uupumiseen vaikuttaneista taustatekijöistä sekä henkilökohtaisilla haastatteluilla konkreettisia esimerkkejä teorian tueksi.

Tämä opinnäytetyö on tehty työuupumukseen vaikuttavista taustatekijöistä. Vain työpaikalta voi olla työuupunut ja saada sairauslomaa. Tutkimuksemme selvittää, uuvuttaako pelkkä työ. Opinnäytetyön idea syntyi omien kokemustemme ja huomioiden pohjalta. Työuupumuksesta puhutaan paljon eri medioissa ja erilaisilta näkökulmilta. Lähes aina esiin nostetaan työstä johtuvia seikkoja, kuten määrärahojen niukkuus tai liian suuret asiakasmäärät suhteessa käytettävään työaikaan.

Tuloksista eniten esille nousseet asiat olivat, että työstä johtuva kuormittuminen on vain osatekijä uupumiskokemuksissa. Työssä koettu uupuminen on sittenkin vain ”jäävuoren huippu” omassa elämässä. Haastateltavat olivat työpaikasta riippumatta uupuneet lähes samalla kaavalla kertoen ensin muistin heikentyneen, motivaation lopahtaneen töitä kohtaan ja jaksaminen kaikkeen tekemiseen loppuneen. Vastavuoroisuuden kokemusten puutteesta johtuvan uupumisen ei katsota aiheutuvan liiallisesta työnteosta, vaan enemmänkin kokemuksesta siitä, että antaa työlle enemmän kuin mitä siltä saa.

Asiasanat: Burn out, työuupumus, työstressi, masennus, työhyvinvointi, työssäjaksaminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Sosiaali- ja terveystieteiden tiedekunta

Degree programme: Sosionomi (AMK)

Author/s: Sari Hietaharju ja Suvi Paavola

Title of thesis: Factors contributing to exhaustion in the field of social work

Supervisor(s): Päivi Rinne

Year: 2020

Number of pages: 59

Number of appendices: 2

Working in the social field is demanding and tough because of the huge lack of resources. In everyday life, it appears as a chronic lack of time and constant pressure created by legislation on keeping schedules. Furthermore, the confusion of the system puts pressures on those who work in the social sector. None of these three aspects affect the load pressure alone, but as large entities together.

The aim of this study was to identify factors that contribute to exhaustion in the field of social work. The researchers had sensed that inadequacy of resources and constant rush negatively affect workers, but they also wanted to know what else might be behind the exhaustion. Therefore, the study focused on the background factors of exhaustion.

The idea for this examination was based on the researchers' own experiences and considerations. A combination of a questionnaire on the background of exhaustion and a themed interview was formed as a way of realization. Using a questionnaire, the qualitative research method carried out in this way obtained accurate information on the background factors that contributed to exhaustion. The interviews were used to provide concrete examples to support the theory.

The results showed that the load due to work is only a component of exhaustion experiences - "the tip of the iceberg" in a person's life. The interviewees were exhausted with almost the same formula, first recounting memory impairment, losing motivation for work and finally burnout. Exhaustion due to lack of experience of reciprocity is not considered to be caused by excessive work, but more by the experience of giving more to the job than you get from it. It is only possible to get sick leave from work, and the examination will determine whether it is only work that causes exhaustion after all.

Based on this study, the largest background influencers leading to exhaustion can be found in a person's own personality, as well as in the work community and problems or deficiencies experienced in management.

¹ Keywords: burn out, work stress, depression, work wellness, coping at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Taulukkoluetelo	6
Käytetyt termit.....	7
1 JOHDANTO	8
2 SOSIAALIALAN MONINAISUUS.....	10
2.1 Työnjako	10
2.2 Kuormittavuus	10
2.3 Alan tulevaisuus	12
3 TYÖUUPUMUS.....	14
3.1 Työelämä	15
3.2 Altistavat tekijät	16
3.3 Yksilölliset toimintamallit eli skeemat altistavina tekijöinä	16
3.3.1 Liian tunnollinen suorittaja.....	17
3.3.2 Uhrautuvuus eli altruismi.....	18
3.3.3 Häpeän tunteet	18
3.4 Työuupumuksen ilmeneminen.....	19
3.5 Myötätuntouupuminen.....	20
3.6 Arviointi ja diagnosointi.....	21
3.7 Hoito.....	25
3.8 Itsehoito ja ennaltaehkäisy	27
4 MENETELMÄT	30
4.1 Tavoite ja tutkimus	31
4.2 Kohderyhmät.....	31
4.3 Tutkimusmenetelmät.....	33

4.4	Luotettavuus ja eettisyys	34
4.5	Aineiston analyysi	35
5	TULOKSET	37
5.1	Kyselyn perusteella kuormittumista aiheuttavia tekijöitä	38
5.2	Jokin muu syy – uupuneen oma näkemys.....	41
5.2.1	Psyykkiset ja fyysiset syyt.....	41
5.2.2	Sosiaaliset ja taloudelliset syyt.....	43
5.3	Haastateltavien kokemukset ja kokemuksesta saatu oppi.....	46
6	YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT	49
	LÄHTEET	52

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Perhetausta.....	37
Taulukko 2. Uupumista edesauttavat tekijät.	38
Taulukko 3. Mitkä tekijät vaikuttivat työuupumukseesi.....	39
Taulukko 4. Psykkiset ja fyysiset syyt.	42
Taulukko 5. Sosiaaliset ja taloudelliset syyt.....	45

Käytetyt termit

- Työuupumus** Työuupumuksella tarkoitetaan useimmiten oireyhtymää, jossa esiintyy kokonaisvaltaista ja voimakasta väsymystä, kyynisyyttä sekä vähentyntä sitoutuneisuutta työhön (Rovasalo 2017, 298).
- Työstressi** Työuupumus (engl. Burn out) ja työstressi sekoitetaan helposti toisiinsa, mutta niiden ilmenemisessä kuitenkin on suuria eroja. Työstressi on tunnekokemus tilanteessa, jossa työn vaatimukset ja työntekijän kyvyt ja odotukset eivät kohtaa. Stressi on ihmisen yritys sopeutua kuormitukseen ja uupumus syntyy, kun sopeutuminen ei riitä tai palautuminen ei onnistu ja tästä aiheutunut stressitila pitkittyy. (Rovasalo 2017, 298.)

1 JOHDANTO

Työuupumus on paitsi tragedia ihmiselle itselleen, myös yhteiskunnalle. Me emme osaa levätä. Yhdelle työuupumus se on toistuvia päänsärkyjä, pitkittynyttä unettomuutta, loputonta väsymyksen tunnetta ja hiljaista epätoivoa. Toiselle se näyttäytyy ylivireystilana, jossa työtä ja elämää suoritetaan yhä kiihtyvällä vauhdilla, kunnes yhdessä hetkessä tulee vastaan täydellinen stoppi. (Marila & Valonen 2020.)

Tämän opinnäytetyön idea syntyi omien kokemustemme ja huomioiden pohjalta. Työuupumuksesta puhutaan paljon eri medioissa ja erilaisilta näkökulmilta. Lähes aina esiin nostetaan työstä johtuvia seikkoja, kuten määrärahojen niukkuus tai liian suuret asiakasmäärät suhteessa käytettävään työaikaan. Meitä jäi askarruttamaan ajatukset siitä, onko työssä uupuminen kuitenkin vain jäävuoren huippu tässä kokonaisuudessa, jota elämäksi kutsutaan? Onko uupumisen taustalla aina pelkästään työolosuhteet, vai kuormittaako jokin muu asia, joka saa lopulta “maljan täyttymään ja vuotamaan yli”? Omasta elämästä on vaikea saada lomaa, vaikka inhimillisesti ajateltuna meistä jokaisella voisi olla sellaiselle aika-ajoin akuuttia tarvetta. Juuri sosiaalialan työuupumukseen paneutumisen taustalla ovat sosionomiopintojemme aikana esiin tulleet alan erityispiirteiden vaikutukset uupumiseen. Myös ajatus siitä, “hakeutuuko alalle tietyyntyyppistä porukkaa” tuli esiin jossain keskusteluissa, eikä tuo ajatus jättänyt rauhaan ilman tämän opinnäytetyön tekemistä. Tutkimuksessamme keskitymmekin tutkimaan työuupumuksen taustatekijöitä niin henkilökohtaisesta elämästä, kuin työstäkin johtuvia.

Tutkimuskysymyksissämme haimme vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä sosiaalialalla uuvuttaa - työuupumuksen taustavaikuttajat
2. Muun, kuin työelämän kuormituksen vaikutukset uupumisen kehittymiseen

Sosiaaliala on stressaava ja siihen liittyy monia kuormitustekijöitä aina kiireestä myötätuntouupumukseen (Niiranen ym. 2010, 14). Alan palvelujärjestelmän oletetaan soveltuvan kaikille asiakkaille ja standardiratkaisujen toimivan kaikkien ihmisten kaikkiin ongelmiin. Alalla työskenteleville on itsestään selvää, että sellaisia “malliasiakkaita” ei ole olemassa, joille tämän tyyppiset ratkaisut sopisivat soveltamatta. Siitäkin huolimatta, että palvelujärjestelmä on joustamaton, taloudellisilla puitteilla kilpailu on mahdotonta eikä

toiminta perustu tehokkuuden ideologiaan, asiakkaiden ja työntekijöiden halutaan venyvän jopa mahdottomuuksiin. Ei siis ole ihme, että sosiaaliala koetaan raskaana työkenttänä. (Strömberg-Jakka & Karttunen 2012, 7–8.)

Työuupumus aiheena on ajankohtainen, koska tällä hetkellä Suomessa työuupumukseen sairastuu joka neljäs (Rovasalo 2017, 298). Onko vika vain työpaikalla vai onko olemassa sellaisia henkilökohtaisia taustatekijöitä, jotka edistävät uupumista? Tähän opinnäytetyöhön tehdyn tutkimuksen perusteella työuupumisen ja ylipäättään uupumisen välinen raja on hyvin häilyvä, kun tarkastellaan haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden omakohtaisia kokemuksia – kaikki vaikuttaa kaikkeen. Tästä syystä tutkimuksessa on päädytty käyttämään sekä työuupunut- että uupunut-termiä sen mukaan, kuinka ne tekijöiden mukaan sopivat käsiteltävänä olevaan kontekstiin.

Se on jotain mikä tulee eikä se kysy kenelle se tulee, jos olosuhteet vaan ajaa siihen tilanteeseen.(H1)

Tässä työssä haluttiin tuoda esiin myös uupuneiden oma ääni. Tekstissä olevat tiivistelmät ovat lainauksia tutkimustamme varten tehdyistä haastatteluista. Haastattelujen runkona toimi aiemmin käyttöömmme saadun kyselylomakkeen tulokset, joiden pohjalta haastattelun kysymyksiä esitimme. Sitaatit eivät siis ole varsinaisia tutkimuksen tuloksia, vaan aiheeseen liittyviä haastateltavien omakohtaisia kokemuksia. Teoriaosuuteen liitettyjen sitaattien tavoitteena on elävöittää ja antaa konkreettisia esimerkkejä aiemmin esiteltyyn teoriaan.

2 SOSIAALIALAN MONINAISUUS

Sosiaalityön määrittely koetaan usein haastavaksi koska sitä on vaikea rajata tai sovittaa mihinkään muottiin: se on ammatillista toimintaa, jossa tavoitteena on kaikkien hyvinvointi. Voidaan siis puhua tavoitteellisesta muutostyöstä, joka keskittyy sosiaalisten ongelmien vähentämiseen, ehkäisemiseen ja poistamiseen. (Raunio 2009, 31.) Sosiaalityön pohjana ovat ihmisoikeudet ja yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus. Oikein toteutettuna sen avulla voidaan varmistua siitä, että kaikkein vaikeimmassa asemassa olevat ihmiset saavat tarvitsemansa avun ja tuen. Asiakkaiden ongelmat liittyvät usein työllistymisen, kouluttautumisen, toimeentulon tai kuntoutumisen puutteeseen. Hyvin usein puutteita löytyy myös muusta hyvinvoinnin ja osallistumisen edistämisestä. Sosiaalityön alueena on lähes kaikki ihmiselämän aihealueet: lapset, nuoret, aikuiset, vammaiset ja ikäihmiset. Työ kattaa lisäksi mielenterveys- ja päihdetyön ja maahanmuuttajien kanssa tapahtuvan työskentelyn. Sosiaalityön yksi tärkeimmistä ominaispiirteistä onkin laaja verkostotyöskentely muiden osajien kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 24.6.2020].)

2.1 Työnjako

Ammattikorkeakoulusta valmistuneet sosionomit ovat arjen asiantuntijoita, jotka tukevat, ohjaavat ja neuvovat asiakkaitaan arkielämän tilanteissa ja pulmissa. Vaikka sosionomit työskentelevät usein samoilla työkentillä sosiaalityöntekijöiden kanssa, jakautuu alan virkamiestyö kuitenkin useammin sosiaalityöntekijöiden vastuulle. (Mäkinen ym. 2011, 33.) Yleisimpiä sosionomien ammattinimikkeitä ovat sosiaaliohjaaja, ohjaaja, varhaiskasvatuksen opettaja, perhetyöntekijä, projektityöntekijä sekä erilaiset esimiestason työtehtävät (Arene 2017, 7).

2.2 Kuormittavuus

Sosiaaliala on hyvin vaativaa ja osittain raskastakin työntekijöilleen, joiden odotetaan olevan vahvoja ja omaavan hyvää paineensietokykyä (Niiranen ym. 2010, 14, 15). Työntekijöiden emotionaalinen kestävyys on koetuksella, kun jatkuvat eettiset ristiriidat koettelevat ja turhauttavat. Myös alan muutoksissa ja kiristyneissä työoloissa epäsuhta työn vaativuuden ja resurssoinnin välillä kasvaa jatkuvasti. Auttaja yleensä tiedostaa muutokset olosuhteissa

ja ihmisten pahoinvoinnin lisääntymisessä, mutta ei kiireen ja ylimitoitettun työmäärän vuoksi pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi. Tämä ristiriita heikentää vaikuttamisen mahdollisuuden tunnetta ja saattaa johtaa ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen, mahdollisesti uupumiseen työssä. (Nissinen 2007, 65.)

Tutkijatohtori Maija Mänttari-van der Kuip tutkii Suomen Akatemian rahoittamassa tutkimushankkeessa sosiaalityöntekijöiden eettisiä toimintamahdollisuuksia ja työhyvinvointia tavoitteenaan saada tietää, mikä sosiaalityössä uuvuttaa ja miten uupumista voitaisiin estää. Talentia-lehden (2020, 7) Kristiina Koskiluoman tekemässä haastattelussa todetaan jo alkumetreillä, että "uupumus ei saa olla uusi normaali. Jokaisella sosiaalialan ammattihenkilöllä on oikeus tehdä eettisesti kestäväää ja merkityksellistä työtä, joka ei kuluta loppuun". Moraalinen stressi on Mänttari-van der Kuipin tutkimuksen keskeinen käsite ja sillä viitataan sosiaalityön eettisesti haastavaan perusluonteeseen: työntekijä altistuu päivittäin sellaisille hankalille tilanteille, joissa hänellä ei ole varmaa tietoa siitä, mikä olisi oikea tapa toimia. Joutuessaan tinkimään tavastaan tehdä työtä periaatteista ja laadusta tinkiminen tuottaa moraalista stressiä. (Koskiluoma 2020, 8.) Sosiaalityöntekijöiden sairauspoissaolot johtuvatkin muita ammattiryhmiä useammin mielenterveyden ongelmista. Verrattuna psykologeihin tai erityis- tai lastentarhanopettajiin, sosiaalityöntekijöillä on jopa kaksinkertainen riski joutua mielenterveysongelmien vuoksi työkyvyttömäksi. Tämä tutkimushavainto pätee sekä Suomeen että Ruotsiin. Vaikka sosiaalityölle ominaiset kuormitustekijät tunnetaan, niihin ei osata riittävästi puuttua. Sosiaalityöntekijöillä sairauspoissaoloja on enemmän kuin muilla kuntatyöntekijöillä. (Niiranen ym. 2010, 14–15.)

Mänttari-van der Kuip löysi tutkimuksessaan kolme kuormittumiseen johtavaa seikkaa: riittämättömät resurssit, jotka arjessa realisoituvat kroonisena ajanpuutteena, lainsäädännön luomat paineet aikarajojen pitämisestä sekä palvelujärjestelmän sekavuus. Mihinkään näistä kolmesta on vaikea yksin vaikuttaa, vaan ne suurina kokonaisuuksina kietoutuvat toisiinsa. Yhtenä kriittisenä uupumisen riskinä tutkija mainitsee sen, että vastavalmistuneet työntekijät usein aloittavat haasteellisella lastensuojelun kentällä, ja mikäli tukirakenteet eivät ole kunnossa, uhkana on nopea uupuminen. Tukirakenteista Mänttari-van der Kuip nostaa esiin riittävän tuen ja reflektoinnin mahdollisuuden esimiehen ja kollegoiden suunnalta, uran alkuvaiheen mentoroinnin mahdollisuuden sekä säännöllisen työnohjauksen. Työn organisoinnissa parityön ja tiimityön käyttö korostuu. Tavoitteena

tutkija esittää sellaisen avoimen ja rehellisen toimintakulttuurin muodostumisen, jossa haasteet keskustellaan yhdessä, ongelmat tehdään näkyväksi ja mietitään, miten tilannetta voidaan muuttaa. (Koskiluoma 2020, 8.)

Mänttari-van der Kuipin mukaan ammattilaisten hyvinvointi on vahvasti kytköksissä asiakkaiden mahdollisuuksiin saada apua (Koskiluoma 2020, 6). Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota paitsi työhyvinvoinnin vuoksi, myös sosiaalipalvelujen laadun varmistamiseksi. Sosiaalityöntekijät vaikuttavat voimakkaasti asiakkaidensa elämään, joten vaikuttamalla työntekijöiden hyvinvointiin tullaan samalla vaikuttaneeksi myös asiakkaiden hyvinvointiin. (Niiranen ym. 2010, 14–15.)

2.3 Alan tulevaisuus

Kukin aika luo tulkintaansa sosiaalihuollon sisällöstä ja sosiaalialasta. 2010-luvun Suomessa järjestelmää ollaan uudistamassa niin rakenteellisesti kuin sisällöllisestikin. Kuntien taloudelliset vaikeudet ja säästövaateet pakottavat katsomaan alaa kokonaisuutena, eikä uudistuksilta voida välttyä. Kysymykset siitä, mitä sosiaalihuolto on, kuka sitä tekee, kenelle, missä ja miten, ovat erittäin ajankohtaisia. (Haverinen, Kuronen & Pösö 2014, 9.) Tulevaisuuden kannalta on merkittävää myös se, kuinka sosiaalisia ongelmia tunnistetaan, kuinka niistä keskustellaan ja halutaanko niihin panostaa merkittävästi. Omat haasteensa työlle aiheuttaa informaation ja viestinnän korostuminen. Tiedontuotannon ja viestintätaitojen merkitys kasvaa kautta linjan: jotta esimerkiksi sosiaalisia kysymyksiä voitaisiin artikuloida, niiden tulee olla näkyvillä julkisuudessa. (Korhonen ym. 2007, 24.)

Alan tulevaisuuden megatrendeissä arvellaan korostuvan globalisoituminen, kulttuuristen muutosten ja näihin liittyvän syrjäytymisuhan sekä väestön ikääntymisen. Niiden yhteiskunnalliset erot kasvavat ja sosiaaliset rakenteet eriytyvät. Valtatrendeihin lukeutuvat myös verkostomaisen työn lisääntyminen, julkisen sektorin muuttuminen sekä erilaisten teknisten välineiden kehittymisen mukanaan tuoma työn murros. Toimintaympäristön muutokset vaativat kunta- ja palvelurakenteen muutoksia sekä korkeakoulujärjestelmän rakenteen kehittämistä. (Mäkinen ym. 2011, 198.) Heikkona signaalina korostuu sellaisen inhimillisen pääoman arvostus, joka auttaisi yhteiskunnan rakentumisen sellaiseksi, jotta kaikilla olisi mahdollisimman sujuva arki (Korhonen 2007, 22).

Toisen heikon signaalin on arvioitu liittyvän avoimeen asiantuntijuuteen, jonka tarkoituksena on vahvistaa asiakkaan asemaa ammattilaisten rinnalla sosiaalipalveluissa (Korhonen 2007, 22). Uusi toimintamalli, henkilökohtainen budjetointi, edellyttää kuitenkin tulevaisuuden sosiaalityössä niin uudenlaisia asiakaslähtöisiä toimintatapoja ja käytänteitä kuin ennen muuta asennemuutostakin: asiakas on jatkossa aktiivinen osallistuja sen sijaan, että olisi aiemman toimintatavan mukaisesti työntekijälle objekti eli toiminnan kohde. Henkilökohtaisen budjetin avulla asiakkaan palvelukokonaisuus räätälöidään tämän oman elämän kannalta tarpeelliseksi, mielekkääksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Hyödyn saavuttaminen edellyttää sosiaalialan toimijoilta tulevaisuudessa uudenlaista ajattelua, lähestymistä ja yhteistyön tekemistä yli organisaatio- ja toimialarajojen sekä koko palvelujärjestelmän laajaa tuntemusta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 1.7.2019.)

Valtioneuvoston raportissa (2015) todetaan, että sosiaali- ja terveysala ei kärsi lähitulevaisuudessa työvoimapulasta. Haasteeksi kuitenkin muodostuu se, että työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa ammattiteittain eivätkä alueittain. Tämä on ratkaistava nopealla aikataululla.

Uudet sosiaali- ja terveysterveyspalvelualan työvoiman tarvetta koskevat arviot osoittavat, että työvoiman kysyntä tulee kasvamaan alalla noin 109 000 henkilön verran vuoteen 2030 mennessä ja avautuvia työpaikkoja tulee olemaan 283 000. Jos kaikki työvoimatarpeen ja koulutuksen ennakkoinnin ehdot toteutuisivat täydellisesti, vuoteen 2030 mennessä sosiaali- ja terveysterveyspalvelualalle ei synny työvoimavajetta. (Koponen 2015, 17.)

3 TYÖUUPUMUS

Työuupumus on oireyhtymä, jolle on ominaista voimakas kokonaisvaltainen väsymys, kyynisyys ja vähentynyt sitoutuminen työhön (Rovasalo 2017, 298). Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan työelämästä puhutaan usein haasteiden ja konfliktien kautta, jolloin työssä olevat hyvät puolet jäävät helposti näkymättömiksi. Hänen mukaansa elämää pitäisi pyrkiä hahmottamaan kokonaisuutena, jossa yhden osa-alueen onnistumiset heijastuvat myös muille alueille. (Salmi 2020.) Psykoterapeutti Emilia Kujalan mukaan merkityksellinen tekeminen ja työn imu tukee hyvinvointia niin kauan, kun työstä ei tule itsetarkoitusta. Liiallisen vaativuuden taustalla voivat vaikuttaa häpeän ja riittämättömyyden kokemukset. Työuupumuksen riski kasvaa etenkin silloin, kun työhön yritetään paeta elämän muita haasteita ja omia tunteita. (Työuupumus voi etätöissä jäädä huomaamatta 2020.)

Työuupumuksen käsite syntyi 1970-luvulla hoitoaloilla ja on sittemmin laajentunut koskemaan kaikkea työtä (Rovasalo 217, 298). Tampereen yliopiston psykologian professori Ulla Kinnusen mukaan 1970-luvulta tultaessa 2010-luvulle työelämässä on tapahtunut kehitystä parempaan suuntaan monella osa-alueella: työn yksitoikkoisuus on vähentynyt, työ on monipuolistunut ja mahdollisuudet kehittyä ja vaikuttaa omaan työhönsä ovat lisääntyneet. Toisaalta työn epävarmuus ja kiireen aiheuttamat haitat ovat lisääntyneet. Myös kilpailua ja erilaisia ristiriitoja esiintyy todennäköisesti enemmän kuin esimerkiksi 1980-luvulla. Hyvää on kuitenkin se, että työelämän ongelmista puhutaan nykyään avoimemmin: uupumusta ei nähdä enää yksilön heikkoutena, vaan työelämän ongelmana. Uupumusta ei enää tarvitse piilotella, ja sitä on mahdollista ehkäistä, tai siitä voidaan jopa oppia. (Hyvärinen 2019.)

Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan Suomessa työuupumuksesta kärsii lieväasteisena vuosittain noin 25 % ja vakavasta työuupumuksesta 2,5 %. Tutkimuksen mukaan esiintyvyys kasvaa iän myötä. 55–64-vuotiailla työuupumus ilmenee vakava-asteisena jo 5 %:lla, kun muissa ikäryhmissä sen esiintyvyys on puolet vähemmän. Kokonaisesiintyvyydessä ei ole eroa sukupuolten välillä, mutta naisten osuus kasvaa hieman vanhemmissa ikäluokissa. (Terve.fi 2018.) Tutkimuksissa ongelmallisena voidaan pitää sitä, ettei samanaikaisia

mielenterveyden häiriöitä ole tutkittu, joten täyttä varmuutta työuupumuksen lisääntymisestä ei siis voida osoittaa (Rovasalo 2017, 298).

3.1 Työelämä

Työkykyjohtamisen kehityspäällikkönä pohjalaismaakuntien alueella työskentelevän Katja Ekmanin mukaan nykypäivänä työn jatkuva keskeytyminen saapuvien puheluiden, pikaviestien tai sähköpostien vuoksi lisää työn kuormittavuutta, mikäli ihminen ei itse osaa vetää tälle toiminnalle rajoja. Ekman korostaa yksilön vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan: tekemällä selkeitä päätöksiä esimerkiksi siitä, ettei vastaa perjantaina neljän jälkeen enää yhteenkään sähköpostiin ja pitää työpuhelimien äänettömänä viikonlopun yli, helpottaa työviikosta palautumista ja antaa vapaa-ajalle mahdollisuuden keskittyä itselle mieluisiin asioihin. Lähiesimies voi auttaa rajojen asettamisessa työntekijän kuormituksen välttämiseksi. (Annila 2020, 7.) Rajan vetämisen taito palvelee parhaassa tapauksessa palautumista ja toipumista, mutta uupunut ihminen saattaa mennä myös toiseen äärilaitaan, jolloin lopettaa kaiken tekemisen. Tavoitteiden asettamisella helpotetaan rajojen asettamista, kunhan tavoitteet mitoitetaan sopiviksi omat voimavarat, elämäntilanne ja työtilanne huomioiden. (Nurmi 2016, 138.)

Työyhteisö voi olla kyllin hyvä, vaikka siinä ilmeneekin väistämättä erimielisyyksiä ja ristiriitoja. Sen ihmissuhteilta ei voi edellyttää samaa kuin yksityiselämän ihmissuhteilta: työpaikka kerää yhteen ihmisiä ammattitaidon perusteella ja sen ymmärtäminen vapauttaa miettimään asioita neutraalimmin. Työyhteisön hyvinvoinnin ja edistäjän roolissa esimiehellä on avainasema. (Räisänen & Lestinen 2006, 106–108.) Hyvä työyhteisö ei edellytä abstraktia ”hyvää me-henkeä” tai epärealistista ongelmattomuutta sen ihmissuhteissa: hyvinvointi syntyy inhimillisen toiminnan sivutuotteena, kun työn tavoitteet ovat mahdollisia ja siihen vaadittava tekeminen mielekäästä. (Räisänen & Lestinen 2006, 103–105.) Hyvä työyhteisö ei myöskään ole itsestäänselvyys, vaan se on dynaaminen olotila, joka vaatii työtä ja huomiota jatkuakseen sellaisena. Kehittyminen tapahtuu pienin, käytännönläheisin ja arkisin askelin, johon normaalina kehitysvaiheena kuuluvat myös takaiskut ja taantumiset. Työyhteisön ihmissuhteet tukevat jäsentensä henkistä hyvinvointia ja ylläpitävät minuuden tunnetta. Yhteiseen tavoitteeseen pyrkimisellä luodaan kokemus siitä, että kukin on hyvä ja tärkeä juuri siinä työssä, mitä tekee. (Räisänen & Lestinen 2006, 103–105.)

Jokaisen uupumustapauksen pitäisi olla työpaikalle syy itsetutkiskeluun. Joskus organisaatio on sairas ja sairastuttava ja työntekijän uupuminen merkki tästä. Silloin yksilön hoitaminen takaisin työkuuntoon ei riitä. (Mantu & Lehtola 2019.)

3.2 Altistavat tekijät

Työuupumukselle altistavia tekijöitä voidaan jaotella neljään kategoriaan, joissa ne ilmenevät erilaisina muotoina. **Yksilön ominaisuuksista** nostetaan esiin alle 40 vuoden ikä, vähäinen työkokemus, parisuhteen puute (varsinkin miehillä), neuroottiset piirteet (ahdistuneisuus) sekä välttämiskäyttäytyminen. Suomessa altistavina tekijöinä pidetään vähäisen työkokemuksen lisäksi myös pitkää työkokemusta sekä yli 55 vuoden ikää. **Persoonallisuuden piirteistä** johtuvia ilmenemismuotoja ovat muun muassa sosiaalinen aloittekyvyttömyys, alemmuudentunne sekä kokemus siitä, ettei itsellä ole mahdollisuutta vaikuttaa elämäänsä. **Työhön liittyvissä asenteissa** altistuminen ilmenee suurina tai epärealistisina odotuksina työtä tai itseään kohtaan. **Työn ja työyhteisön ominaisuuksien** altistaminen ilmenee työpaineena ja kuormittavuutena, kireänä aikatauluna, ristiriitaisena tai epäselvänä työroolina ja kokonaistyöajan kasvuna (yli 55 tuntia/vko). Työn luonteesta johtuvaan uupumukseen vaikuttavat suorat asiakaskontaktit, asiakkaiden tai potilaiden lukumäärä sekä ongelmien vaikeus, työtovereilta ja esimieheltä saatavan tuen tai palautteen puute, autonomian puute sekä päätöksenteon ulkopuolelle jääminen. (Rovasalo 2017, 299.)

Työuupumukseen liittyvän vastavuoroisuuden kokemusten puutteesta aiheutuvan uupumisen ei katsota johtuvan liiallisesta työnteosta, vaan enemmänkin kokemuksesta siitä, että antaa työlle enemmän kuin mitä siltä saa. Työstä saatava rahallinen palkkio ei ole ratkaisevassa asemassa tilanteen parantamisessa, vaan esimerkiksi arvostuksen osoittaminen henkilön tekemää työtä kohtaan auttaa työssä jaksamisessa. Arvostuksen osoittamista ei merkitä työsopimukseen, mutta se voi toimia työntekijän ja työnantajan välillä psykologisena sopimuksena, johon työnteko käytännössä perustuu. (Rovasalo 2017, 304.)

3.3 Yksilölliset toimintamallit eli skeemat altistavina tekijöinä

Skeema on varhaislapsuudessa ja/tai nuoruudessa kehittynyt yksilölle itselleen ja usein myös hänen läheisilleen kärsimystä aiheuttava, toistuva, haitallinen toimintamalli, joka

ilmenee usein koko elämän mittaisena "automaattisena" reagoitina ja toimintana – tapana selviytyä. (Räisänen & Lestinen 2006, 16–17.) Vaikeimmin muutettavien ja ehdottomimpien skeemojen syntyä edesauttavat varhaislapsuuden kokemukset, jolloin lapsen ydintarpeisiin on jäänyt vastaamatta ja turvallisuuden, ennakoitavuuden, rakastetuksi tulemisen ja huolenpidon tarpeet ovat jääneet tyydyttämättä. Osa skeemoista syntyy myöhemmässä kehitysvaiheessa esimerkiksi lapsen jäädessä huomiotta tai ilman kiitosta. Jotkut skeemat syntyvät perinteisten normien vaikutuksesta. Nämä ilmenevät muun muassa tutuissa sanonnoissa "Työ tekijäänsä kiittää" tai "On autuaampaa antaa kuin ottaa". (Räisänen & Lestinen 2006, 17–18.) Räisänen ja Lestisen (2006, 13) kokemuksiin perustuen näyttää myös siltä, että perinteisessä kasvatustavassa positiivisiksi käyttäytymisominaisuuksiksi, jopa hyveiksi mielletyt toimintamallit, kuten uhrautuvaisuus ja korostunut pyrkimys hyvään suoritukseen, saattavat kääntyä työelämässä työntekijää vastaan. Korostunut kilpailuhenkisyys puolestaan näyttäisi yllättäen suojaavan uupumukselta ja työkyvyn heikkenemiseltä. (Räisänen & Lestinen 2006, 13).

3.3.1 Liian tunnollinen suorittaja

Liian tunnollinen suorittaja ajaa itseään yhä uusiin suorituksiin senkin uhalla, että oma hyvinvointi, terveys ja ihmissuhteet kärsivät tästä toiminnasta. Uskomus siihen, että mikään, mitä tekee, ei ole tarpeeksi hyvää, saattaa kummuta liiallisesta tunnollisuudesta ja velvollisuudentunnosta, jonka on lapsuudessa aiheuttanut kriittisten vanhempien tyytymättömyys lapsensa suorituksiin. Lapsi on saattanut saada osakseen hyväksyntää ja huomiota vain menestymisensä ansiosta. Luotettavuus, tehokkuus ja suorittaminen ovat muodostuneet elämäntavaksi. Pakonomainen suorittaminen sisältyy korkeisiin sisäisiin laatuvaatimuksiin, jotka ovat voineet muodostua rangaistuksen, kritiikin tai hylkäämisen pelossa. Hallinnan menettämisen pelko on osa tätä skeemaa. Itseen kohdistuvat liialliset vaatimukset liitetään perfektionismiin ja täydellisyyden tavoitteluun, jotka määrittävät itseä pettäväksi sopeutumishäiriöksi: siinä henkilö vaatii itseltään enemmän kuin olisi kohtuullinen vaatimus kyseisessä tilanteessa. On kuitenkin huomioitavaa myös se, että perfektionismi on osa normaalia ponnistelua, jolla tehtävän suorittamisesta saatu energia tuottaa tekijälle mielihyvää. (Räisänen & Lestinen 2006, 31–34.)

3.3.2 Uhrautuvuus eli altruismi

Uhrautuvaisuus ja altruismi, eli yksilön toiminta toisten hyväksi ilman ilmeisen itsekkäitä motiiveja, kuuluvat hoitoalan ammateista muodostettuihin kulttuurisiin stereotypioihin. Nämä ominaisuudet, lisätynä alistumisella, ovat masennukselle altistavia tekijöitä ja uhrautuvaisuutta pidetäänkin yhtenä uupumuksen riskitekijänä. (Räisänen & Lestinen 2006, 37.)

Uhrautuvaisuuden skeema kehittyä lapsuudessa keinoksi saavuttaa hyväksyntää ja rakkautta sekä torjua hylätyksi tulemista. Skeeman kehittymiselle altistaa koti, jossa lapsen hyväksyntä on ehdollista: lapsen on vaimennettava tarpeitaan ja ominaisuuksiaan saavuttaakseen vanhempiansa rakkauden, hyväksynnän ja huomion. Tämänkaltaisissa perheissä sosiaalinen status ja hyväksyntä yleensä ohittavat lapsen yksilölliset tarpeet. Uhrautuvaisuuden toimintamallia ylläpitää pelko siitä, että aiheuttaa muille tuskaa tai haluaa välttää syyllisyyden tunteita sekä kokee tarpeen nähdä muut avuntarvitsijoina. Uhrautuva henkilö sopeuttaa itsensä ympäröiviin olosuhteisiin: kuormituksen kasvu voi johtaa omien tarpeiden tyydyttämättä jättämiseen ja aiheuttaa katkeruutta autettavia henkilöitä kohtaan. (Räisänen & Lestinen 2006, 37–38.)

3.3.3 Häpeän tunteet

Häpeän tunteet ovat osa ihmisen sosiaalista kehitystä, jolla pyritään pysäyttämään tai lamauttamaan virheellistä toimintaa. Häpeä eroaa syyllisyydestä siten, että syyllisyyden kohdistuessa tekoon, esimerkiksi tehtyyn virheeseen, häpeän ja kelpaamattomuuden skeema liittyy tunteeseen siitä, että itsessä on jotain vikaa. (Räisänen & Lestinen 2006, 40–41.)

Häpeän skeemasta kärsivä työntekijä saattaa vaikuttaa etäiseltä, koska pelkää muiden liian lähelle päästämisen johtavan kauhustumiseen ja siitä seuraavaan hylkäämiseen. Torjutuksi tuleminen tai arvostelun kohteena oleminen voivat laukaista häpeäraivon kostoajatuksineen tai syvän masennuksen. Voimakkaana skeemana häpeä saattaa johtaa eristäytymiseen toisista, mutta myös vastakohtaisesti täydellisen häpeämättömään käytökseen. Kriittisten ja torjuihin vanhempien lapselleen aiheuttama tunne kelpaamattomuudesta jättää ihmiselle

raskaan skeeman työstettäväksi: lohdullista kuitenkin on se, että vielä aikuisenakin on mahdollista oppia kyky kestää häpeää. (Räisänen & Lestinen 2006, 42.)

3.4 Työuupumuksen ilmeneminen

Työuupumuksen kehittyminen on pitkä prosessi, joka syntyy vähitellen ihmisen persoonallisuuden, työyhteisön ja työn vuorovaikutuksessa. Uupumiseen johtavalla tiellä alussa ihmisen odotukset, pyrkimykset ja ihanteet ovat ristiriidassa työn vaatimusten kanssa. (Rovasalo 2017, 298.)

Työuupumuksen keskeisin ydinoire on pitkittynyt stressiperäinen väsymys, jossa ihmisen emotionaaliset voimavarat loppuvat ja kokemus siitä, ettei pysty antamaan mitään omasta persoonastaan työhön, voimistuu sekä esineellistävä suhtautuminen työn kohteisiin lisääntyy. Kyynisyys, joka voi ilmetä juuri esineellistävänä suhtautumisena tai pilkkaavina, kovina asenteina, toimii psyykkisenä selviytymiskeinona, jolla uupunut pyrkii ottamaan henkistä välimatkaa työhön. Kyynisyys johtaa myös henkilökohtaisten kontaktien torjuntaan. Kyynisyys oireena on tavallinen varsinkin ihmissuhdeammateissa. (Rovasalo 2017, 299.)

Yks sellanen oire on, että sä et ole niinku läsnä siinä hetkessä. (H3.)

Uupumus on aivojen äärimmäinen pelastautumiskeino, kun ihminen joutuu liian koville. Hetkellinen kiire tai hätätila saa kehon valmistautumaan tehoiskuun; sydämen syke kiihtyy ja tartuntataudeilta suojaava immuunipuolustus tehostuu, jotta selviäisimme tiukasta tilanteesta sairastumatta. Pitkään jatkuneen stressin seurauksena tämä taisteluun vahvistava järjestelmä alkaa kääntyä ihmistä vastaan: elimistön joustamiskyky heikkenee ja aivokudos kärsii pitkittyneistä paineista. Krooninen työstressi on yhdistetty luovaan ajatteluun tarvittavien etuotsalohkojen kudostuhoon, ja jo kuukauden kestänyt stressi näkyy aivoissa rappeutumina. (Mantu & Lehtola 2019.)

Mun kovalevy meni niin täyteen, ettei se ottanut enää vastaan uusia työtapoja eikä asiakkaita – en yksinkertaisesti enää muistanut mitään. Sitten alkoi tulla niin pahoja oireita, että vaikka kuinka katsoi, ei nähnyt – tein virheitä. Mikä morkkis ja häpee siitä tuli ja se vaikutti itsetuntoon. (H2.)

Aivot voidaan jakaa kolmeen osaan: karkeisiin ja alkeellisiin liskoaivoihin, kaikilta nisäkkäiltä löytyviin ja hieman kehittyneempiin tunneaivoihin sekä järkiaivoihin, jotka ovat eräänlaiset aivojen toimitusjohtajat. Normaalisti ihmisen toimintaa ohjaavat ”ihmismäisimmät” järkiaivot, mutta hätätilan, tässä tapauksessa työuupumuksen, vallitessa liskoaivot kaappaavat toiminnanohjauksen ja kaikki ihmisessä keskittyy hengissä selviytymiseen. Kun pahin on ohi, tunne- ja järkiaivoille on taas tilaa toimia, ihminen pystyy jälleen ajattelemaan kunnolla ja akut alkavat vähitellen täyttyä. Mikäli uupunut kokee olevansa arvokas vain suorittajana, voi olla haastavaa malttaa ”vain” levätä. Kaikki se, mikä tässä vaiheessa tuntuu tarpeettomalta oleilulta, on aivojen toipumiselle välttämätöntä aikaa. Pitkäkestoinen stressi nakertaa aivokudosta, joten aivoterveysten kannalta on vaarallista pyrkiä nopeuttamaan palautumista – aivoille on annettava rauha korjata itsensä. (Mantu & Lehtola 2019.)

3.5 Myötätuntouupuminen

Ammattiauttajien myötätuntouupumisen käsitteessä korostuu sen työperäisyys: emotionaalisesta kuormittumisesta ei selitetä pelkästään auttajan psyyken rakenteella, vaan reaktiot liitetään työrooliin ja -tehtäviin sekä työyhteisön dynamiikkaan. Liian usein ammattiauttajien mielenterveysongelmia hoidetaan kuitenkin vain psyyken häiriönä ja unohdetaan tutkia sitä, mitä vaikutuksia erilaisten murhenäytelmien ja ikävien ihmiskohtaloiden todistamisella on auttajan kokemuksille ja ihmissuhteille niin työssä kuin yksityiselämässäänkin. (Nissinen 2007, 57.)

Perheterapeutti ja psykotraumatologi Charles Figleyn mukaan myötätuntouupumisen riski koskee jokaista auttamisen ammattilaista. Riskiin vaikuttaa enemmän työn sisältö kuin persoonalliset tekijät tai epäammattimaisuus. (Nissinen 2007, 54–55.) Ihmissuhdetyön emotionaalista stressiä kuvataan perinteisesti käsitteillä loppuun palaminen, sekundäärinen traumaattinen stressi, sijaistraumatisoituminen, vastatransferenssi (vastatunteet) ja myötätuntouupuminen. Myötätuntouupumisen ajatellaan olevan edellä mainittuja käsitteitä kokoava käsite. Kaikki nämä käsitteet syventävät sitä ilmiötä, mitä auttajan kokemuksissa ja työyhteisössä tapahtuu. (Nissinen 2007, 51.)

Sekundäärin traumaattisen stressin käsite kuvaa auttajan kokemuksia autettavan psyykkisen trauman vaikutuspiirissä. Molempien osapuolten reaktiot ovat traumaattisessa

tilanteessa samankaltaisia, voimakkuus ja vaikuttavuus vaihtelevat. Sekundääriin traumaattiseen stressiin liittyvät läheisesti käsitteet transferenssi ja vastatransferenssi (vastatunteet). Ne kuvaavat auttajan reaktioita ja niiden vaikutusta auttamissuhteen vuorovaikutukseen. Auttaja saattaa ottaa yliaktiivisen sijaistoimijan roolin, jolloin molemmat osapuolet turhautuvat, toiminnan mielekkyys häipyy ja auttaja uupuu. Sijaistraumatisoituminen on prosessi, jossa auttajan sisäinen kokemusmaailma muuttuu vähitellen työn seurauksena. Tämän seurauksena auttajalle saattaa aiheutua suojautumisreaktio mieltä kuormittaviin tehtäviin, mikä etäännyttää hänet sekä itsestään että autettavasta. Uupumista aiheuttavat juuri kokemusmaailman negatiiviset muutokset. (Nissinen 2007, 51–53.)

Auttajan työssä, kuten useissa sosiaalialan tehtävissä, uhkana olevan myötätuntouupumuksen hoitamisessa kiinnitetään huomiota erityisesti auttajan kokemuksellisuuteen ja uupumisen seurauksiin yksilö- ja yhteisötasolla (Nissinen 2007, 185). Myötätuntouupuminen on kokonaisvaltaisempi ja syvempi väsymystila kuin normaali työstressi. Se ei helpotu pelkällä levolla, vaan tarvitsee lisäksi mielen ja ihmissuhteiden hoitoa sekä fyysistä itsehoitoa. (Nissinen 2007, 55.) Kyynisyys, joka voi ilmetä juuri esineellistävänä suhtautumisena tai pilkkaavina, kovina asenteina esimerkiksi asiakkaita kohtaan, toimii psyykkisenä selviytymiskeinona, jolla uupunut pyrkii ottamaan henkistä välimatkaa työhön. Kyynisyys johtaa myös henkilökohtaisten kontaktien torjuntaan. (Rovasalo 2017, 299.) Hoidon menetelminä käytetään paljolti samoja keinoja kuin työuupumisen hoidossa yleensä: työhönohjausta, koulutusta sekä yhteisön kehittämispäiviä. (Nissinen 2007, 185). Erityisesti hoito- ja opetusaloilla piilevää uupumisen riskiä on pyritty ehkäisemään työhönohjauksella (Rovasalo 2017, 304). Virkistystoiminta, riittävän levon ja toiminnan vaihtelu sekä työtehtävien määrään ja sisällön kuormittavuuteen vaikuttaminen ovat osa myötätuntouupumisen hallintaa (Nissinen 2007, 185).

3.6 Arviointi ja diagnosointi

Työterveyshuoltoa ohjaa työturvallisuuslaki, jota työnantaja on velvollinen noudattamaan. Sen perusteella työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuollon palveluita tasa-arvoisesti ja niiden tulee olla maksuttomia kaikille työntekijöille. Saatuaan tiedon työntekijän kuormittumisesta terveyttään vaarantavalla tavalla työnantaja on

velvoitettu ryhtymään toimenpiteisiin ohjaamalla kuormittunut henkilö työterveyden palvelujen piiriin. (L 21.12.2001/1383.)

Sit mä vaan päätin, että näin ei voi jatkua ja mä tarvin työterveyteen ajan. Kävikin niin, että siellä oli psykiatri sijaistamassa ja se oli varmaan mun onni, että asiat lähti rullaamaan aika hyvin ja nopeesti. (H1.)

Työterveyshuollon tavoitteena on työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, työn ja työympäristön terveellisyyden, turvallisuuden sekä työ- ja toimintakyvyn tukeminen sekä työyhteisön toiminnan tukeminen. (Työterveyshuolto, [viitattu 10.9.2020]). Työterveyshuollon tärkeänä roolina on auttaa työntekijän ja työnantajan välisen, vapaaehtoisuuteen ja luottamuksellisuuteen perustuvan vuoropuhelun rakentumista, jossa keskitytään henkilön persoonallisuuden työyhteisöön aiheuttaman hämmennyksen sijasta luomaan yhteisymmärrystä työn sisällöstä ja työyhteisön perustehtävistä (Rovasalo 2017, 304). Työterveyshuollon mahdollisuudet hyödyntää eri ammattilaisten, esimerkiksi työterveyspsykologin, palveluja ovat avainasemassa asiakkaan kokonaisvaltaisella hoitopolulla (Rovasalo 2017, 303). Sosiaalialan erityispiirteet, kuten työn psykososiaalinen kuormitus, suuri työmäärä ja väkivallan uhka huomioidaan työsuojelussa (Talentia, [viitattu 18.9.2020]).

Välillä tässä työssä on se likasanko. (H2.)

Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) määrittelee keskeiset psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvät työnantajan velvollisuudet, joiden mukaan työnantajan tulee omaaloitteisesti välttää tai vähentää työn kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa tai haittaa työntekijöiden terveydelle. Laki sisältää myös psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä työnantajan toimintavelvollisuuksia tarkentavia säännöksiä väkivallan uhasta, häirinnästä, yksintyöskentelystä, yötyöstä sekä työn tauottamisesta. Psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyviä velvoitteita löytyy myös työterveyshuoltolaista (L 21.12.2001/1383).

Työuupumuksen mahdollisuutta tutkittaessa käytetään erilaisia oirekyselyitä, joista käytetyin on Maslach burnout inventory. Työterveyshuolto käyttää usein Norjassa kehitettyä Bergen burnout indicator (BBI) -kyselylomaketta, joka toimii sekä yksilöiden että ryhmien arvioinnissa. Luotettavuudestaan huolimatta oirekyselyt eivät sovellu diagnostiikkaan, koska

niiden viitearvot vaihtelevat eri maissa. BBI:n käyttöä puoltaa se, että suomalaiset viitearvot on tutkittu tarkasti. (Rovasalo 2017, 300.) Yksittäisen työntekijän työuupumuksen arvioinnissa kyselylomaketta käytetään yhdessä haastattelun kanssa. Haastattelulla pyritään selvittämään oireilun laatua, työolosuhteita, työssä tapahtuneita muutoksia, henkilön terveydentilaa ja muuta elämäntilannetta. Samalla voidaan selvittää sitä, onko työtilanteessa joitain uupumusta selittäviä tekijöitä ja poissulkea työstä johtumattomia syytekijöitä. (Terveyskirjasto 2018.)

Työuupumuksen taustoja selvitettäessä ja uupuneen tilannetta arvioitaessa on tärkeää tarkastella asiaa monipuolisesti. Kartoittamisessa on hyvä huomioida potilaan oireiden lisäksi myös tämän subjektiiviset kokemukset, toimintakyky, mahdolliset mielenterveysongelmat, persoonallisuuden ja fysiologisten prosessien vaikutus, perhetilanne sekä työn ja työyhteisön tilanne. Uupumiseen liittyy usein myös monenlaista oheissairastamista. (Rovasalo 2017, 299, 304.) Edellä mainittujen syiden sekä työuupumuksen monimuotoisuuden vuoksi annettavien hoito-ohjeiden arviointi on hyvä suorittaa erittäin kriittisesti. Lääkärin tärkeimpänä tehtävänä ongelman tunnistamisen lisäksi on potilaan kuunteleminen siitä, miten tämä omakohtaisesti tulkitsee kokemansa. (Rovasalo 2017, 303.) Psykykkistä energiaa sitovaa vastuuta on yleensä työn lisäksi muillakin elämän osa-alueilla, esimerkiksi huolenpitoa lapsista tai omista vanhemmista, ja näiden vastuiden vaikutuksesta kokonaistilanteeseen on hoitavan tahon hyvä olla tietoinen. Toisinaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen saattaa olla jopa suurempi mielenterveysongelmien riski kuin pelkkä työstressi. (Nurmi 2016, 25.) Mielenterveysongelmien, erityisesti masennuksen, arvioiminen on osa kokonaisuutta (Rovasalo 2017, 303).

Kyllä ne varmaan kaikki on vaikuttanut. Ihminen on kuitenkin kokonaisuus, ei pelkästään työntekijä, vaan kaikki ne isot asiat siviilissäkin vaikuttaa siinä kokonaisuudessa. (H4.)

Kelan linjauksen mukaisesti pelkkä ongelma ei voi olla sairauspäivärahan peruste. Kelan arvion mukaan jopa 15 % sairauspoissaoloista on sellaisia, joissa sairaus tai työkyvyttömyys ei ole sairauspoissaolon syy, ja tästä syystä sairausperäisen työkyvyttömyyden käsite helposti sekoitetaan muihin ongelmiin. (Kess & Laurila 2016, 59.)

Siitä loppuunpalamisesta alkoi oikein diagnoosien vyyhti: ensin todettiin masennus, sitten paniikkihäiriö, keskivaikea masennus ja lopuksi ahdistuneisuushäiriö. Joo, kyllä mä ajattelin, että saattaa olla jotain paniikkihäiriötä, mutta en mä todella koekenut, että mä olisin ollut masentunut. Mä ajattelin vaan, että ne diagnoosit pitää ottaa vastaan, jotta asiat lähtee meneen eteenpäin. (H3)

Lääkärintodistuksessa diagnoosin kohdalla merkintä Z tarkoittaa olosuhteen tai ongelman olemassaoloa, joka terveydentilaan vaikuttavista seikoista huolimatta ei ole sellaisenaan sairaus tai vamma. Pelkkä Z-diagnoosi ilman mitään muuta diagnoosia tai lisäselvitystä sairaudesta ei velvoita Kelaa korvaamaan tällä perusteella myönnettyä sairauslomaa. Tämä saattaa vapauttaa myös työnantajan palkanmaksuvelvoitteesta työntekijän sairausajalta: jokainen Z-koodin alainen poissaolo-oikeus ja sen palkallisuus on kuitenkin aina arvioitava tilannekohtaisesti. (Kess & Laurila 2016, 60–61.)

Itsetuhoinen tai semmonen en ole koskaan ollut, mutta moni niistä kysymyksistä oli sellasia, että kyllä se mulle sitten napsahti. Juuri tämä, kun uupumiselle ei ole sitä omaa diagnoosia tai diagnoosin numeroa Suomessa, jolla saisit niinku sen sairasloman ja sairaspäivärahaa, niin mä ajattelin ottaa sen masennuksen. (H4.)

Diagnoosi Z73.0 tarkoittaa työuupumusta (burn out), joka ei ole kansainvälisen tautiluokituksen mukaan työkykyä alentava sairaus, vaan oirediagnoosi, eikä se näin ollen oikeuta Kelan maksamaan sairauspäivärahaan. Tyypillisiä tällaiseen diagnosointiin johtavia tilanteita voivat olla esimerkiksi ristiriidat työpaikalla tai hankalat asiakastilanteet, joiden vaikutuksesta työntekijä kuormittuu ja mahdollisesti uupuu. (Kess & Laurila 2016, 60.)

Kyllä se oli jotenkin helpottunut olo, kun joku sanoi, että sä olet uupunut. Se on kauhean pelottava tilanne, että onko mulla muistisairaus, se lisää sitä taakkaa siellä omassa mielessä, kun miettii, mutta kun saa sen diagnoosin, niin tilanne helpottuu. (H4.)

Diagnosoinnin yhteydessä on siis tärkeää tunnistaa mahdolliset mielenterveysongelmat: mikäli työntekijä ei kykene uupumuksensa vuoksi tekemään työtään, tilaa voidaan pitää sairautena, jolloin käytännössä päädiagnoosina on jokin mielenterveyden häiriö. Sivudiagnoosiksi merkitty työuupumus antaa kuitenkin pienen, mutta tärkeän viestin potilaan jatkohoitoa suunniteltaessa. (Rovasalo 2017, 303.)

Myöhemmin mulla oli lääkäri, joka kuvas, että sä olet loppuun palanut, mutta sitten kuitenkin mua hämäs se, että mä sain diagnoosin masennus. (H3.)

Vertailun vuoksi on hyvä huomioida, että Suomessa käytössä olevan WHO:n ICD-tautiluokituksen mukaan vakava rahapeliongelma määritellään pelihimoksi, jolle on jo olemassa oma ICD-koodinsa F63.0 (THL 2020).

Maailman terveysjärjestö WHO on lisännyt burn outin kansainväliseen tautiluokitukseensa. Tapaus on merkittävä, sillä luokitusta käytetään yleisesti mittapuuna esimerkiksi diagnosoinnissa ja sairausvakuutuksissa. (Aarnio 2019.) Kelan vastaavan asiantuntijalääkäri Tuula Metsän mukaan työuupumus ei kuitenkaan ole näillä näkymin tulossa maailmanlaajuiselle listalle tautikoodeista: taustalla on ilmiö nimeltä medikalisaatio, jossa asioista, jotka eivät ole sairauksia, tehdään sellaisia (Marila & Valonen 2020, 48–49). Metsän mukaan, mikäli työuupumus määriteltäisiin sairaudeksi, työpaikan ongelmia saatettaisiin alkaa hoitamaan sairautena ja työpaikan vastuu kuormittavasta työtilanteesta siirtyisi yksilön ongelmaksi (Marila & Valonen 2020, 49).

3.7 Hoito

Työuupumuksen hoidossa keskeisiä keinoja ovat stressinhallinta, sairausloma sekä lääkehoito ja psykoterapia (Rovasalo 2017, 303). Stressiin liittyvissä kriiseissä käytössä on usein ahdistusta lieventäviä lääkkeitä sekä unilääkkeitä, joiden avulla pyritään vaikuttamaan esimerkiksi vuorokausirytmien palauttamiseen. Työuupumuksen lääkehoidosta ei kuitenkaan ole kontrolloituja tutkimuksia, joten sen merkitys työuupumuksen hoidossa jää avoimeksi, mikäli todellisia mielenterveysongelmia ei ole todettavissa. (Rovasalo 2017, 304.)

Masennuslääkkeet oli käytössä, kun siinä oli sitä unettomuuttakin. Olisko pari vuotta menny, kun mä niitä käytin. Sit mä rupesin tarkkaileen, että onks näistä nyt sitten mitään hyötyykään ja kai näitä on nyt sitten syötävä, kun toiset on hyvin tyytyväisiä, kun mä syön reseptillisen. (H1.)

Lähes kaikki psykoterapeuttiset suuntaukset korostavat työuupumuksesta kärsivän idealistista motivaatiota, erityisesti auttamisen halua. Työhön kohdistuvat tavoitteet ovat usein ristiriidassa työn arkitodellisuuden kanssa, mikä voimistaa turhautumista ja siitä johtuvaa henkistä oireilua. Kognitiivisessa psykoterapiassa työuupumusta hoidettaessa

käsitellään mm. potilaan tapaa arvioida kuormittavia tekijöitä ja niiden hallintakeinoja. (Rovasalo 2017, 304.) Oireiden hallinnan korostamisen riskinä voi kuitenkin olla potilaan senhetkisen toimintakyvyn liioittelu: itsensä uuvuttanut henkilö joutuu noudattamaan erilaisia hoitokikkoja, jopa hoitamaan itse itsensä, ja vaara uupua vielä enemmän vastuun ottamisen paineesta on ilmeinen. (Rovasalo 2017, 303.)

Joo, uskon että oli vaikutusta mun toipumiseen, kun asiat lähti heti rullaamaan: sehän on silloin niin kuin pöydällä, asiat sanotaan ääneen. Jos sitä tilannetta oltais ruvettu selitteleen jollain muulla, oltais oltu asian vieressä koko ajan. (H1.)

Työuupumuksen hoidossa ja työhön palaamisen mahdollistamisessa on saatu hyviä kokemuksia myös osapäiväisen sairauspäivärahan, työn rajaamisen määräaikaisella osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja vuorotteluvapaan avulla (Rovasalo 2017, 304). Osasairauspäivärahalla tuetaan työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä vähentämällä tämän työaika 40–60 %:iin aiemmasta (Kela 2020). Osatyökyvyttömyyseläkkeellä turvataan henkilön osittainen työkyvyn menetys ja 2010-luvulle tultaessa erityisesti julkisella sektorilla osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä onkin lisääntynyt. (Eläketurvakeskus, [viitattu 3.7.2020].) Vuorotteluvapaa edistää työntekijän jaksamista, kun sen avulla on määräaikainen mahdollisuus keskittyä itselle tärkeisiin asioihin. Samalla mahdollistetaan tilalle palkattavalle työttömälle työnhakijalle työkokemuksen kertymisen määräaikaisesta työstä. (TE-palvelut, [viitattu 3.7.2020].) Työnohjauksen merkitys uupumisen ehkäisemisessä korostuu erityisesti hoito- ja opetusaloilla (Rovasalo 2017, 304). Siinä tutkitaan, arvioidaan ja kehitetään omaa työtä, työn herättämiä tunteita ja kokemuksia, työroolia ja koko työyhteisön toimintaa (Talentia, [viitattu 19.9.2020]).

Vaikka meilläkin esimiehiä koulutetaan hyvään johtamiseen ja esimiestyöhön ja taitoja tuodaan, mutta...kun osa työntekijöistä on sellasia, että ne on koko ajan vähän sellasella negatiivisella sävyllä – ei esimiehet kertakaikkiaan osaa sieltä välistä nähdä sitä, kellä on ihan oikee tilanne. Ja niitten välineet on aika heikot loppujen lopuksi puuttua. Se on sellaista vastakkainasettelua, että jos sä kysyt joltain, että jaksatko sä työssä hyvin tai muuta, niin sua saatetaan jo syyttää esimiehenä ja tullaan kaikenlaisia vihjailemaan. Sellainen pelko siinä on osalla. Miten osata ottaa puheeksi, kun näkee, että toinen ei voi hyvin. Mullakin oma esimies turvautui täysin puheissaan sitten työterveyteen, että täältä se apu sitten tulee, jos tulee. (H1.)

3.8 Itsehoito ja ennaltaehkäisy

Henkilön oma panos työuupumuksen ennaltaehkäisyssä on ratkaisevassa asemassa (Rovasalo 2017, 300). Otollinen aika pysähtymiselle ja tilanteen arvioinnille on, kun stressin oireet ovat jatkuneet pitkään ja ”Näin ei voi enää jatkua” -ajatukset vaivaavat toistuvasti (Nurmi 2016, 51). Pysähtyminen ja oman elämän tarkastelu antavat mahdollisuuden pohtia, kuinka voin ja mitä minulle kuuluu, vaikka itselleen antama rehellinen vastaus tuskin on sellainen, jonka toivoisi kuulevansa (Nurmi 2016, 45). Työkykyjohtamisen kehityspäällikkö Katja Ekmanin mukaan palautuminen on aina yksilöllistä, joten itsensä kuuntelu on kaiken tekemisen perusta (Annala 2020, 7).

Kävin TK:ssa ja sain jotain serotoniinin lääkettä ja lopetin sen ennen raskautta – se raskaus oli mulle se pakokeino, kun ajattelin että elämässä pitää olla jotain muutakin kun tämä. (H2.)

Oman jaksamisen arvioinnilla eritellään kuormitustekijöitä ja voimavaroja, joiden pohjalta voi miettiä, mihin asioihin on omassa työssä ja elämässä mahdollista vaikuttaa ja mihin ei. Aikaperspektiivin tarkastelulla hahmotetaan tulevaisuuden tavoitetaso jaksamiselle, mikäli uupunut ihminen on jo aiemmin yrittänyt ratkaista jaksamiseensa vaikuttavia tekijöitä. Kokonaisvaltaisesti on myös huomioitava tilanteeseen vaikuttavia erilaisia taustatekijöitä, kuten henkilön taloudellinen tilanne, perhetilanne sekä uupuneen omat voimavarat. (Nurmi 2016, 51–59.)

Koko ajan, kun mulla on tullut pakettiin lisää tätä kannettavaa: pienet lapset ja se on sitä normaalia härdeä. Sitten lapset tulee murrosikään, itsenäistyvät ja tarvii tukea, sitten on tää työkuormitus, omat vanhemmat vanhenee ja kilometrejä on välissä hirveesti ja sinnekin päin pitää vähän yrittää huolehtia. Sitten on omakotitalo ja sen tuomat työt...elikkä ihan liian paljon kaikkee. (H2.)

Kun ollaan jaksamisen ääri rajoilla, on tärkeää – mutta ei missään nimessä helppoa – vetää raja tekemiselleen (Nurmi 2016, 137–138). Uupumus eroaa loppuun palamisesta siten, että siinä missä uupuneena ei enää jaksa jatkaa eteenpäin, loppuun palamisessa ponnistelu jatkuu, vaikka katkeamispiste on jo saavutettu (Petersen 2019). Kuormittuneelle ihmiselle rajojen vetäminen on usein tavallista hankalampaa, koska väsyneenä ei jaksa ajatella, mikä on oman hyvinvoinnin kannalta järkevää. Rajojen vetäminen vaatii kompromissien tekemistä, eikä aina voi toimia niin kuin itse haluaisi: rajoista joustaminen tilapäisesti on ihan

hyväksyttävää, kunhan vasta-vuoroisesti muistaa myös huolehtia riittävästä palautumisesta. (Nurmi 2016, 138.)

Mielekäs tekeminen sopivassa määrin auttaa psykologiseen irrottautumiseen työstä ja lataa psyykkistä energiaa (Nurmi 2016, 138). Jos elämä on pelkkää suorittamista ja velvollisuuksien hoitamista, siitä katoaa helposti elämisen ilo. Elämän pääsisällön koostuessa pelkästään työstä ja siitä toipumisesta, ajatukset jäävät helposti kiertämään työasioissa vapaa-ajallakin. Liika oleilu puolestaan kaventaa elämää, eikä psyykinen energia lataudu. Ajankäytössä on siis hyvä huomioida tekemisen ja olemisen sopiva suhde ja laittaa asioita itselle tärkeään järjestykseen. Vapaa-ajalla ihmisellä on oikeus hallita omaa ajankäyttöään ja aikaa kannattaa silloin käyttää sellaisiin asioihin, joita arvostaa ja kokee omalle hyvinvoinnille tärkeäksi. Uupumisesta toivuttaessa on hyvä suunnitella ajankäyttöä siten, että hyvinvointia lisääviä tekoja on aikataulutettu etukäteen, jolloin aikataulu saattaa toimia ajurina silloinkin, kun ei jaksaisi tai ei vain huvita. Ajankäytön suunnittelussa on muistettava jättää liikkumavaraa myös riittäväälle palautumiselle, sillä liian tiukka aikataulu saattaa aiheuttaa painetta tekojen "suorittamiseksi", jolloin tilanne kääntyy ei-toivottuun suuntaan ja aiheuttaa henkilölle lisästressiä. (Nurmi 2016, 166–174.) Työoloihin vaikuttamalla pyritään saamaan aikaan muutos, jonka seurauksena ihminen kokee aikaansaamisen, riittävyden ja hallinnan tunnetta, kun hoitaa osuutensa kokonaisuudesta riittävän hyvin. (Nurmi 2016, 70–75.)

Tuntui, että elämä on vaan pelkkää työtä, mutta toisaalta se työ vei niin paljon voimia, että mä en jaksanut harrastaa enää mitään. Sehän siinä varmaan on, että kun ei jaksa sitä muuta elämää, niin ei saa niinkun sitä mielekkyyttä enää, eikä edes muista, että mikä olis mielekästä. (H2.)

Mielen ilmiöt ovat aina väliaikaisia, niin myös uupumuksessa ja siihen liittyvissä ikävissä ajatuksissa ja tunteissa: pettymyksen, ahdistuksen tai turhautumisen voimakkuus vaihtelee ja erilaiset tunteet seuraavat näitä tunteita (Nurmi 2016, 227-232). Mindfulnessin eli tietoisien läsnäolon avulla todellisuuden kohtaaminen helpottuu, koska ajatuksia voi tunnistaa tulkinnoiksi ja mielen liikkeiksi, ei todellisuutta kuvaaviksi tekijöiksi. Nykyhetkeen keskittyminen auttaa elämään enemmän tässä ja nyt: menneille emme voi enää mitään ja tulevaisuudesta emme tiedä. (Nurmi 2016, 202–205.)

Toisinaan työntekijä on vain hänelle väärässä työpaikassa väärään aikaan. (Mantu & Lehtola 2019.) Vähentynyt henkilökohtainen sitoutuminen työhön saattaa ilmetä haaveena työpaikan vaihdoksesta ja oman työn merkityksen kielteisenä arviointina. Pelko siitä, ettei selviydy työssä, heikentää ammatillista itsetuntoa ja vähentää oman työn arvostusta. (Rovasalo 2017, 298.) Uupuneen oma päätös vaihtaa työtä tai hakeutua esimerkiksi uudelleen koulutettavaksi toiselle alalle on kuitenkin sen verran suuri elämänmuutos, että päätöksenteko kannattaa siirtää sellaiseen ajanjaksoon, kun psyykkiset voimavarat ja harkintakyky ovat elpyneet akuutin kriisin väistyttyä (Rovasalo 2017, 304).

4 MENETELMÄT

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksessa käytettyjä tutkimus- ja haastattelumenetelmiä, tutkimuksen etenemistä, haastattelujen toteutusta sekä aineiston analysoinnin prosessia.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivinen lähestymistapa korostaa yleensä todellisuuden ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta. Siinä keskitytään tarkastelemaan yksittäisiä tapauksia, ja tutkimuksessa on oleellista korostaa osallistuvien ihmisten näkökulmaa sekä tutkijan vuorovaikutusta yksittäisen havainnon kanssa. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on muun muassa uuden tiedon hankkiminen, ilmiön kuvaaminen tai tulkinta, ymmärryksen syventäminen ja teoreettisesti mielekkään tulkinnan tekeminen tai kyseenalaistaminen. (Puusa & Juuti 2011, 47–48.) Tietoa kerätään etupäässä avoimilla kysymyksillä ja otanta on huomattavasti pienempi kuin määrällisessä menetelmässä. Kysymyksissä voidaan paneutua mieleenjohtumiin, assosiaatioihin ja erilaisiin spontaaneihin mielipiteisiin rajaamattomien avointen kysymysten avulla. Aineistoa voidaan kerätä erilaisilla kyselyillä ja haastatteluilla. (Heikkilä 2014, 47.) Tässä tutkimuksessa kvalitatiivista tutkimusmenetelmää edustivat kysymyslomakkeen monivalintakysymykset sekä teemahaastattelut.

Kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivisesta tutkimustavasta käytetään myös termiä tilastollinen tutkimus. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla kartoitetaan olemassa oleva tilanne, mutta sen avulla ei pystytä selvittämään riittävästi tilanteeseen vaikuttaneita syitä. (Heikkilä 2014, 15.) Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää tässä tutkimuksessa edusti kyselylomakkeen avulla kerätty materiaali.

Teemahaastattelu. Haastattelulla on aina olemassa tavoite ja sen avulla pyritään keräämään mahdollisimman luotettavaa ja pätevää tietoa. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, jossa tyypillisesti haastattelun aihepiiri on tiedossa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa eikä järjestystä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 208–209.) Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun kriteerit täyttyivät, kun haastattelurunko muodostui lähinnä ajatuksista, joita halutaan ottaa esiin. Kysymyksillä ei ollut tarkkaa

muotoa eikä järjestystä, vaan kysymyksiä esitettiin lähinnä jatkokysymyksinä viitattuna aiemmin keskusteltuihin asioihin.

4.1 Tavoite ja tutkimus

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaalialalla työuupumusta aiheuttavia tekijöitä. Tutkijoilla oli jo entuudestaan käsitys siitä, että resurssien riittämättömyys ja ikuinen kiire kuormittavat alan toimijoita ja tutkimuksella pyrittiinkin pääsemään vielä vähän syvemmälle uupumisen juurisyihin. Tavoitteena oli saada tietoa siitä, onko työstä johtuva kuormittuminen sittenkin vain osatekijä uupumiskokemuksissa ja millainen rooli uupumisessa on elämän muilla osa-alueilla. Onko työssä koettu uupuminen sittenkin vain "jäävuoren huippu" kokonaisuudessa nimeltään elämä? Lisäksi tavoitteena oli saada kuuluviin uupuneitten oma ääni kokemuksesta, joka on mullistanut elämää hetkellisesti tai saanut aikaan kokonaisvaltaisen muutoksen tavoissa toimia.

Tämän tutkimuksen toteuttamistapaa mietittäessä luontevaksi tavaksi muodostui yhdistelmä, joka koostui uupumisen taustoja käsittelevästä kyselylomakkeesta sekä teemahaastattelusta. Tällä tavoin toteutetulla kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä saatiin kerättyä kyselylomakkeen avulla pikkutarkkaa tietoa uupumiseen vaikuttaneista taustatekijöistä sekä henkilökohtaisilla haastatteluilla konkreettisia esimerkkejä teorian tueksi.

Perusajatuksena oli, että anonyymisti vastaaminen internetin välityksellä tuottaa rehellisiä vastauksia vaikeinakin koettujen asioiden esilletuomisessa, koska aihe vaikuttaa edelleen olevan uupuneiden omien kokemusten perusteella yhteiskunnassamme vaiettu ja jopa häpeällinen asia. Rehellisten vastausten saaminen lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelujen ilmapiiri pyrittiin luomaan luottamukselliseksi ja tätä kautta saamaan avoin keskusteluyhteys.

4.2 Kohderyhmät

Tutkimuksen kohderyhmänä on sosiaalialalla työskentelevät tai työskennelleet henkilöt, joilla on henkilökohtaisia kokemuksia uupumisesta.

Uupuneet Ry. Ryhmä, jolle Webropolilla luotu kysely alun perin osoitettiin, valikoitui usean onnekkaan sattuman summana. Lähihoitajaliitto SuPerin (Lähihoitajien oma ammattiliitto) lehdessä 5/2020 oli artikkeli otsikolla ”Työuupumus antoi elämälle uuden suunnan” (Kivimäki 2020). Jutussa mainittiin Oulussa 2020 perustettu Uupuneet Ry, jonka perustajaan oltiin yhteydessä sähköpostitse. Yhdistyksen tavoitteena on uupumisen ennaltaehkäiseminen, työhön palaamisen tukeminen sekä uupuneen syrjäytymisen ehkäiseminen. Tärkein työmuoto on vertaistuen tarjoaminen jäsenille. Yhdistyksen toiminta on lähtenyt liikkeelle Oulusta, mutta sen toimialueena on koko Suomi. (Uupuneet Ry, [viitattu 15.10.2020].) Ensimmäinen kosketus Uupuneet Ry:n toimintaan ja jäseniin tapahtui osallistumalla koronakevälle 2020 tyypilliseen netin kautta käytävään kevätkokoukseen, jossa verkostot lähtivät rakentumaan. Opinnäytetyön aihe kiinnosti laajasti läsnäolijoita ja kokouksen jälkeisten yhteydenottojen kautta valikoitui haastateltavia ja kyselyyn vastaamisesta kiinnostuneita.

Työuupumus – Burnout: Tie Toipumiseen. Aiemmin mainitussa kevätkokouksessa verkostoitumisen kautta tuli yhteys suljetun Facebook-sivuston, Työuupumus - Burnout: Tie Toipumiseen, ylläpitäjään. Ryhmä tarjoaa vertaistukea ja vinkkejä toipumisen tielle, luo lohtua ja uskoa parantumiseen sekä parempaan huomiseen työuupumuksen tai väsymyksen kanssa kamppaileville. Jäseniä ryhmässä on noin 1500. (Työuupumus – Burnout: Tie Toipumiseen, [viitattu 15.10.2020].) Ryhmän toiminta on hyvin aktiivista, ja sen kaikilla jäsenillä on omakohtaisia kokemuksia eritasoisesta työuupumuksesta. Kysely jaettiin 4.6.2020 Facebook-sivuilla, ja muistutusviesti tehtiin uutena postauksena 12.6.2020. Tämä kysely kohdistettiin nimenomaan ryhmässä oleville sosiaalialan ammattilaisille ja vastauksia heiltä kertyi 55 kappaletta.

Sosionomien uraverkosto. 15.6.2020 tavoitteena olleesta sadasta vastauksesta koossa oli vähän yli puolet (55 kpl) ja vastausaktiivisuus selkeästi hiipunut. **Talentiasta** eli sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestölle puhelimitse tehtyyn tiedusteluun mahdollisesta yhteistyöstä lisävastausten saamiseksi tuli vihje Sosionomien uraverkoston Facebook-ryhmästä. Ryhmä on tarkoitettu sosionomeille ja sosionomeiksi opiskeleville. Ryhmän pyrkimyksenä on mahdollistaa rakentavan ja ammatillisen keskustelun käyminen sekä ammatti-identiteetin kehittäminen. Ryhmä on hyvin aktiivinen ja keskusteluja käydään monelta eri sosionomin työkentältä. Jäseniä ryhmässä on lähes 7000. (Sosionomien

uraverkosto, [viitattu 15.10.2020].) Liittymällä ryhmän jäseneksi avautui ylläpitäjien luvalla mahdollisuus kyselyn jakamiseen, ja jako tehtiin 22.6. klo 9:30.

Vastausaktiivisuus oli suurta, sillä reilun tunnin kuluttua jakamisesta oli tavoitteena olleet puuttuvat 45 vastausta saatu ja kysely sulkeutunut automaattisesti rajaksi asetetun määrän tullen täyteen. Kysely avattiin uudelleen ja vastausten määrä laitettiin avoimeksi. Uusia vastauksia kertyi nopeasti ja kysely poistettiin Työuupumus – Burnout: tie toipumiseen Facebook-sivuilta. Pieni määrä vastauksia saatiin myös tutkijoiden henkilökohtaisten kontaktien kautta ja kyselyn sulkeuduttua 30.6. oli vastauksia kertynyt yhteensä 224 kpl.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Kyselylomake. Kyselylomake rakennettiin Webropol-ohjelmalla. Tavoitteena oli luoda vastaajille vaivaton ja nopeasti täytettävä lomake, jolla saadaan mahdollisimman kattavia vastauksia. Monivalintakysymykset puolsivat näitä tavoitteita. Webropolin valintaan vaikuttivat myös aineiston helppo taulukointi sekä mahdollisuus aineiston tarkastelun nopeaan aloittamiseen.

Kyselylomake (liite 1) koostui kahdeksasta kysymyksestä, joista neljässä ensimmäisessä kartoitettiin vastaajien taustatekijöitä, kuten sukupuolta, ikäjakaumaa ja perhetaustaa. Työuupumusta edistäviä tekijöitä selvitettiin strukturoiduilla monivalintakysymyksillä. Osassa kysymyksistä oli käytössä strukturoitujen vastausten lisäksi avoin vaihtoehto, jonka avulla pyrittiin saamaan esiin näkökulmia, joita ei valmiissa vaihtoehdoissa ollut otettu huomioon. Vaihtoehdossa Jokin muu, mikä? vastaaja kirjoitti yhden tai useamman taustatekijän, jonka koki vaikuttaneen omaan uupumiseensa. Asteikkoihin eli skaaloihin perustuvalla kysymystyyppillä etsittiin vastauksia työhön liittyvistä tekijöistä. Vaihtoehtojen kohdalla vastaaja valitsi vaihtoehdoista sen, kuinka voimakkaasti koki kyseisen asian vaikuttaneen uupumiseensa. Skaala vaihteli välillä ei lainkaan (1) – erittäin usein (5).

Teemahaastattelut. Teemahaastattelun henkilöistä kolme ilmoittautui vapaaehtoisiksi heti Uupuneet ry:n kevätkokouksen jälkeen ilman erillistä tiedustelua mahdollisuudesta haastatteluun, ja yksi haastateltavista oli tutkimuksen tekijöiden henkilökohtainen kontakti. Ohjaavalla opettajalla hyväksytetty haastattelurunko (liite 2) koostui muutamasta

ydinajatuksista, joiden avulla keskustelu pyrittiin pitämään aiheissa, joihin haluttiin vastauksia. Haastattelut etenivät kaikki joustavasti, ja keskustelu mukautui kunkin haastateltavan kertomusten mukaan. Keskusteluyhteys oli avoin ja luottavainen: kukin kertoi tilanteestaan ja siihen johtaneista syistä rehellisesti ja asioiden oikeilla nimillä.

Haastateltavat tavoitettiin kaikki heinäkuun aikana puhelimitse ennen varsinaista haastattelua. Puhelussa kerrattiin aiemmissa yhteydenotoissa esiin tuodut asiat tutkimuksesta ja sen tekijöistä. Käytiin läpi myös salassapitovelvollisuus ja haastateltavien anonymiteetin suojeleminen. Samalla haettiin hyväksyntä mahdollisuudelle tallentaa haastattelu tulevaa litterointia varten. Lupa tallentamiseen varmistettiin vielä haastattelun alussa. Haastattelut toteutettiin 13. - 26.8. Kaksi niistä tehtiin Teams-sovelluksen välityksellä, yksi puhelinhaastatteluna ja yksi kasvotusten.

4.4 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusta tehtäessä tutkijan velvollisuus on varmistaa, että tutkittavat pysyvät anonymineinä koko prosessin ajan, eikä heitä ole mahdollista tunnistaa vastausten perusteella. Yksityisyydensuoja koskee myös liike- ja ammattisalaisuuksia, joita tutkimuksessa ei saa vaarantaa. Tuloksia raportoitaessa tutkijan tulee mainita lähde lainauksissa, viittauksissa ja lähteissä. Osana eettisyyttä on avoimuus, jonka perusteella mm. tutkimusraportissa esitetään kaikki tärkeät tulokset ja johtopäätökset, eivätkä pelkästään ne, jotka rajoittuvat tutkittavan kohteen kannalta edullisiin tuloksiin. (Heikkilä 2014, 29.)

Tätä tutkimusta tehtäessä osallistujien anonymiteetin säilymiseksi Webropolilla luotuun kyselyyn oli mahdollista vastata anonymisti. Haastateltavien tiedot säilytettiin tutkijoiden henkilökohtaisilla tietokoneilla salasanojen takana. Tulostetut haastattelut tuhottiin niiden analysoinnin jälkeen silppuamalla ne tunnistamattomaan muotoon paperisilppurilla. Tutkimuksessa haastateltavia käsiteltiin koodeina H1, H2, H3 ja H4. Erityisesti haastattelutilanteissa nousi esiin hyvin herkkiä ja henkilökohtaisia elämänkokemuksia ja näiden tapahtumien käsittelyssä tutkijoiden eettisyys korostui.

4.5 Aineiston analyysi

Kyselylomake. Webropolilla luodun kyselylomakkeen analysointi toteutettiin ohjelmasta saatavien taulukoitten perusteella.

Kysymyksen nro 5 avoimessa tekstikentässä oli vastaajilla mahdollisuus arvioida itse uupumukseensa johtaneita taustatekijöitä. Vastausten analysointi aloitettiin jakamalla ne ensin neljään ryhmään: fyysiset, psyykkiset (Taulukko 4, s. 42.), sosiaaliset ja taloudelliset taustatekijät (Taulukko 5, s. 45.) Tämän jälkeen psyykkiset taustatekijät jaoteltiin vielä mielenterveyden ongelmiin ja luonteenpiirteistä tai persoonallisuudesta johtuviin taustatekijöihin, kuten esimerkiksi itsekiittisyyteen ja miellyttämisen haluun.

Haastattelut. Tehdyt haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin kirjalliseen muotoon. Litteroinnissa jätettiin huomiotta kaikki äänteet, joilla ei ollut tekijöiden näkökulmasta vaikutusta sanoman sisältöön, kuten esimerkiksi ”ööö...” sekä haastateltavan sivuhuomautukset samaan tilaan tuleville henkilöille Teamsin välityksellä toimittaessa. Samassa yhteydessä puhekieltä muokattiin enemmän yleiskielen suuntaan.

Litteroinnin jälkeen tekstit tulostettiin ja koodattiin alleviivaamalla avainsanoja sekä lauseita erivärisillä kynillä. Avainsanojen ja lauseiden löytämiseksi oli jo aiemmin rakennettu runko, jossa oli lueteltuna tutkimuksen kannalta yhdeksän oleellista aihealuetta. Aiheet perustuivat aiemmin toteutetun haastattelun tuloksiin, tutkimuksen teoriaosuuteen sekä tutkijoiden omiin havaintoihin uupumisen taustavaikuttajista. Aluejako oli seuraava:

1. henkilökohtainen elämä
2. itselle ja työlle asetetut vaatimukset
3. ei vaikuttamismahdollisuutta
4. kasvatuksen tai lapsuudenperheen vaikutus
5. velvollisuudentunto tai ”kiltin tytön syndrooma”
6. etiikka
7. johtamisen vaikutukset
8. työyhteisö
9. teknologia.

Jaottelun perusteella poimittiin sitaatit, joita tutkimuksessa käytettiin muun muassa esimerkkeinä käytännön kokemuksista teoriaosuuksien tukena. Sitaatteja käytettiin myöhemmin lisäksi tulosten analyysissä, jolloin niissä saatiin kuulumaan myös uupuneiden oma ääni.

5 TULOKSET

Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 224 henkilöä, joista 96 % oli naisia. Suurin ikäryhmä, 75 % vastaajista oli 25–44-vuotiaita. Kaikki haastateltavat olivat naisia, ikäjakaumaltaan 25–62 vuotta. Kyselyn tulosten yhteydessä olevat sitaatit ovat haastateltavien kommentteja, jotka nousivat esiin aiheista keskusteltaessa. Kysely ja haastattelut osoitettiin kaikille sosiaalialan ammattilaisille, eikä eri ammattiryhmiä eroteltu.

Perhetausta. 36 % vastanneista oli lapsiperheitä. Lapsettomassa avio/avoliitossa eli 35 % vastaajista. Yksineläjien osuus oli 20 %. Yksinhuoltajia, joilla oli huollettavanaan 1–4 lasta, oli vastanneista 5 %. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Perhetausta.

	n	Prosentti
yksineläjä	46	20 %
avoliitossa/avoliitossa (ei lapsia)	78	35 %
lapsiperhe, lasten lukumäärä	80	36 %
yksinhuoltaja, lasten lukumäärä	11	5 %
jokin muu, mikä	9	4 %

Suurimmalla osalla (82 kpl) vastaajista lasten lukumäärä oli 1–3. Kaikkien kyselyyn vastanneiden perheen lasten lukumäärä vaihteli yhdestä kuuteen. Jokin muu -vastaajissa (8 kpl) oli edustettuina uusioperheitä, yhteishuoltajia, vuoroviikkovanhempia sekä henkilöitä, joiden lapset olivat jo aikuisia. Haastateltavista kaikki elivät avo- tai avoliitossa. Kahdella heistä oli aikuisia lapsia, kaksi oli lapsetonta.

Sairauslomaan johtaneiden uupumuskokemusten määrä. Kyselyyn vastanneista uupumisen vuoksi sairauslomalla oli ollut 75 %. Sairauslomaan toistuvasti johtavia uupumiskokemuksia oli 43 %:lla vastaajista ja pysyvään työkyvyttömyyteen tilanne oli johtanut 3 %:lla. Haastateltavista yksi henkilö oli uupunut useammin kuin kerran. Kolmelle kokemus oli ainutkertainen, ja näistä yksi oli tapahtunut jo alalle opiskelun aikana.

5.1 Kyselyn perusteella kuormittumista aiheuttavia tekijöitä

Kyselylomakkeessa valmiiksi annetuista taustavaikuttajista tutkimuksessa suurimmaksi uupumista aiheuttavaksi tekijäksi nousi mielenterveysongelmat, joita vastaajista koki 15 %. Päihteiden, vammaisuuden ja työttömyyden vaikutukset uupumiseen olivat annetuissa vastauksissa yhteensä 5 %. Toiseksi suurimpana yksittäisenä taustavaikuttajana koettiin köyhyys, josta oli kirjauksia myös Jokin muu syy -vaihtoehdossa. Köyhyyden yhteydessä mainittiin puolison työttömyys sekä työttömyydestä aiheutunut syrjäytyneisyys. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Uupumista edistävät tekijät.

	n	Prosentti
Päihteet	2	1 %
Työttömyys	2	1 %
Vammaisuus	2	1 %
Köyhyys	5	2 %
Mielenterveysongelma	34	15 %
Ei mikään näistä	135	60 %
Jokin muu, mikä? Jos sinulla on useampi vaihtoehto, niin kirjoita tähän	44	20 %

Tähän kyselyyn vastanneita keskiarvollisesti eniten kuormittavia tekijöitä olivat **voimakas velvollisuudentunto, liian suuri työkuorma sekä itselle ja työlle asetetut vaatimukset** (taulukko 3). Saatu tulos viittasi vahvasti myös teoriassa esiteltyihin skeemoihin eli toimintamalleihin uupumiselle altistavina tekijöinä. Haastateltavien kokemukset olivat hyvin samansuuntaisia kyselyyn vastanneiden kanssa.

Kun mä teen vain sitä osa-aikaista, mä olen ikään kuin sijainen. Teen pitkiä päiviä ja välillä menee yliaikaiseksi, mutta ethän sä voi jättää niitä töitä tekemättä: jos sulla on kaks kolme päivää vapaata, niin sunhan on saatava kaikki kirjaukset, että se homma siirtyy edelleen, ettei sit jää niin kuin ilmaan. (H2.)

Taulukko 3. Mitkä tekijät vaikuttivat työuupumukseesi. (1= ei lainkaan, 2= harvoin, 3= silloin tällöin, 4= melko usein, 5= erittäin usein.)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Itselle ja työlle asetetut vaatimukset	15	14	44	100	56	3,7	4
Liian suuri työkuorma	10	24	31	78	90	3,9	4
Työajoista johtuvat haittatekijät	56	44	49	40	41	2,9	3
Voimakas velvollisuudentunto	9	13	37	75	97	4	4
Kohtuuton vastuu	15	32	76	65	43	3,4	3
Nopeasti muuttuva ala	61	61	54	36	18	2,5	2
Epävarmuus töiden jatkumisesta	137	35	16	18	21	1,9	1
Ongelmat työyhteisössä	36	37	31	48	75	3,4	4
Johtaminen	14	33	30	57	97	3,8	4
Taloudelliset syyt	106	55	39	18	10	2	2
Laadulliset syyt	44	30	79	46	30	3	3
Työperäinen sairaus/ammattitauti	181	23	13	6	5	1,4	1
Yhteensä	684	401	499	587	583	3	3

Johtamisen tai työyhteisön ongelmista johtuvaa kuormittumista koettiin usein tai melko usein. Myös velvollisuudentunto, liiallinen työmäärä sekä itselle ja työlle asetetut vaatimukset kuormittivat vastaajia. Haastatteluissa näiden ongelmien vaikutus tuli esiin useammasta eri näkökulmasta. Johtajuuden puutteen lisäksi alan naisvaltaisuus koettiin kuormittavina: miehet työyhteisön jäseninä lisäsivät reiluuutta sekä selkeyttä asioiden käsittelyssä ja eteenpäin saattamisessa. Avokonttorin kaltaisissa tiloissa työskentelyrauhan puuttumisesta johtuvat keskittymisvaikeudet koettiin väsymystä lisäävänä tekijänä

Työyhteisössä oli suurin osa naisia. Se oli huono asia. Olin joskus miesvaltaisissa töissä ja musta se oli reilua: mä jotenkin tykkäsin siitä, että siellä ei jonninjoutavia asioita jauheta kuukausitolkulla tai vuositolkulla, vaan asiat otetaan asioina. Asioille joko tehdään jotain, tai sitten ne unohdetaan, jos niille ei voida tehdä mitään ja sen kanssa eletään. (H1.)

Kaikki tuli siihen samaan huoneeseen huutamaan yhtä aikaa ja puhumaan ja kyselemään ja sit siinä samassa piti vielä pystyä kirjaamaan. Että ihan niinku täys kakofonia. Mä ihmettelen, että nyt ollaan menossa tälläsiin avokonttoreihin

– se tulee kuormittamaan lisää, koska on sitä hälyä ihan hirveesti, niin se häly väsyttää. (H2.)

Mun piti sanoittaa asioita, joita hän ei pystynyt ääneen sanoa, kun hän halusi niinku rauhaa maan päälle. Jonkinlaista johtajuuden puutetta siihen liittyy kanssa. (H1.)

Laadulliset syyt. Laadullisilla syillä tässä tutkimuksessa tarkoitettiin muun muassa mahdollisuutta tehdä työtä siten, että kokee toimineensa työlle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Laatuvaatimusten ja työnteon realiteettien yhteensopivuuden ongelmat sekä kohtuuton vastuu kuormittivat ajoittain. Tällaisista haasteista voidaan nimetä muun muassa ajan tasalla pysyminen lakien ja asetusten muutoksissa sekä tästä johtuva paine asiakkaan saaman palvelun oikeellisuudesta.

Nopeat muutokset ja taloudelliset syyt. Alalla nopeasti tapahtuva digitalisaation lisääntyminen, sen vaikutukset käytännön työhön sekä tarvittavan ajantasaisen koulutuksen saamisen haasteet koettiin nopeiden muutosten tuomina kuormitustekijöinä. Muutosten vaikutuksista tiedottamisen puute loi epävarmuutta työn tekemiseen ja lisäsi siten työntekijöiden taakkaa. Taloudellisten syyt, kuten riittämättömät resurssit sekä vuorotyö tai muut työajoista johtuvat haittatekijät, koettiin harvoin kuormittavina tekijöinä. Haastateltavien kertomukset arjen kokemuksista konkretisoivat kyselyn tuloksia.

Kun mä aloitin, niin meillä oli vielä ne paperikansiot ja tietyt alueet. Viimeinen hullunmylly alkoi, kun tuli nämä mobiilit ja tuli työnjakajat. Vaikka tiimeissä tiedetään, mitkä alueet pyöris hyvin, mutta ne tuijottelee vain noita prosentteja. (H2.)

Epävarmuus töiden jatkumisesta näyttäytyi tämän tutkimuksen perusteella olevan yksi vähiten uupumista aiheuttavista tekijöistä. Työperäisestä sairaudesta tai ammattitaudista

johtuvat seikat eivät useinkaan näiden vastausten perusteella olleet uupumiseen johtavia tekijöitä.

5.2 Jokin muu syy – uupuneen oma näkemys

Kyselyyn vastanneista 60 % koki, ettei mikään annetuista vaihtoehdoista vastannut heidän kokemuksiin. “Jokin muu, mikä?” -vaihtoehtoon oli mahdollista kirjata omia näkemyksiä uupumiseen johtaneista taustavaikuttajista, yhdestä tai useammasta. Luetellut syyt kategorioitiin psyykkisiin ja fyysisiin (Taulukko 4,) sekä sosiaalsiin ja taloudellisiin (Taulukko 5) tekijöihin. Psyykkiset ongelmat jaoteltiin lisäksi mielenterveyden ongelmista ja luonteenpiirteistä tai persoonallisuudesta johtuviin tekijöihin. Vastaajia oli 44 henkilöä.

5.2.1 Psyykkiset ja fyysiset syyt

Unettomuuden tai uniongelmat nimesi neljä vastaajaa. Näistä vastauksista ei kuitenkaan käynyt ilmi, oliko uniongelmiä havaittu tai oliko niitä diagnosoitu jo aiemmin, vai olivatko oireet ilmaantuneet vasta uupumisen yhteydessä. Uniongelmistä kärsi kyselyyn vastanneiden lisäksi myös haastateltavat.

No en mä ymmärtänyt sitä, että mä olisin masentunut. Mutta enhän mä nukkunut...en tiedä mikä oli sitten syy ja mikä seuraus. (H4.)

Vastauksissa nimettiin tarkentamattomien mielenterveysongelmien lisäksi vakava sairaus tai pitkäaikaissairaus ja erityisherkyys. Myös ahdistuneisuushäiriö sekä synnytyksen jälkeinen masennus koettiin taustavaikuttajina.

Taulukko 4. Psyykkiset ja fyysiset syyt.

Jokin muu syy, mikä?	PSYYKKINEN TAI FYYSINEN
PSYYKKINEN / kpl	MIELENTERVEYDEN ONGELMAT
8	masennus
4	unettomuus / uniongelmat
1	synnytyksenjälkeinen masennus
1	ahdistuneisuushäiriö
1	mielenterveysongelmat (ei tarkennettu)
	LUONTEENPIIRTEET TAI PERSOONALLISUUS
6	erityisherkyys
2	persoonalliset tekijät, esimerkiksi temperamenttisuus
2	liika kiltteys
1	miellyttämisenhalu
1	itsekriittisyys
1	oma, itselle asettama korkea vaatimustaso
1	täydellisyydentavoittelu
1	oma suhtautuminen työhön
FYYSISET / kpl	
10	vakava sairaus - oma 7 kpl - läheisen 3 kpl
1	muu fyysisen terveyden ongelma (ei tarkennettu)

Luonteenpiirteet tai persoonallisuus. Luonteenpiirteisiin liittyvistä uupumista edistävästä seikoista kyselyyn vastanneet nimesivät miellyttämisen halun, itsekriittisyyden ja täydellisyyden tavoittelun. Lisäksi suhtautuminen työhön ja itselle asetettu korkea vaatimustaso sekä muut persoonallisuuteen liittyvät tekijät, muun muassa temperamentti,

mainittiin vastauksissa. Samoja piirteitä ja ominaisuuksia itsessään tunnistivat myös haastateltavat.

Se armottomuus itseä kohtaan...mä koin huonoa omatuntoa, jos en saanut tehtyä tehtäviä niin kuin olin ne kalenteriin suunnitellut. Ja se meni siihen, että mulla oli yöllä paperia ja kynä siinä vieressä ja mä mietin, että mä kirjoitan näin ja näin, ja sitten mun piti silloin yöllä kirjoittaa se paperille, että mä muistan sen aamulla. (H3.)

Ihan ite olin luonu nämä paineet ja sitten tietysti se, että mulla on ollut hyvin jämpti äiti. Kotikasvatuksessa oli näin, että pitää olla lakanat mankeloitu ja ne pitää olla pinossa. Astiakaapissa pitää olla astiat tietyllä tapaa järjestyksessä ja järjestyksen rikkominen tarkoittaa sitä, että niitä sitten mennään panemaan OIKEAAN paikkaan. Omassa elämässä en osannutkaan siitä sitten löysätä. (H1.)

5.2.2 Sosiaaliset ja taloudelliset syyt

Sosiaaliset taustavaikuttajat. Suuret elämänmuutokset, avioero, vanhemman kuolema ja ikääntyville vanhemmille omaishoitajana toimiminen koettiin kyselyn vastauksissa kuormittumista aiheuttavina tekijöinä. Menneisyyden traumat ja ikävät kokemukset elämässä, esimerkiksi puolison kuolema lapsen ollessa pieni ja parisuhteessa koettu henkinen ja fyysinen väkivalta, kuormittivat vielä kauan tapahtumien jälkeenkin. Lapsuudessa koetut negatiiviset asiat, kuten koulukiusaaminen tai muuten vaikean lapsuuden aiheuttama pyrkimys olla aina "kympin tyttö", jolle itselle kelpaa vain paras suoritus, edistivät vastaajien uupumiskokemusten syntymistä. Yksinhuoltajuuden tuomat haasteet, joita ei vastauksissa ole tarkemmin eroteltu, aiheuttivat myös kuormittumista. Samojen asioiden vaikutuksista puhuivat myös haastateltavat.

Oli siinä paljon muutakin kuormittumista, kun hyvin rakas läheinen teki itsemurhan eikä me oltu ymmärretty, että se oli niiku masentunut ja piti kannatella muita läheisiä. Tää oli sellanen niinku kauhee järkytys. (H4.)

Mä olen sellainen vanhan kansan kasvatuksen saanut. Mut on kasvatettu sillä lailla, että sitä ei-sanaa ei ole käytetty, kaikki piti tehdä mitä sanottiin. Ja oonhan mä vähän luonteeltanikin sellainen, että mä niinku yritän auttaa ja ratkaista ja sitten tavallaan oma hyvinvointi on jäänyt sinne jonnekin. (H4.)

Pitkä työmatka, uusi vaativa työ ja paluu sairaslomalta takaisin uupumuksen aiheuttaneeseen työhön olivat kyselyyn vastanneilla kuormittumista aiheuttavia tekijöitä. Työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteena koettiin työnkuvan ja perhetilanteen samankaltaisuus, jossa työ ja oma arki eivät eroa toisistaan, eikä näin ollen mahdollista lepoa ”takkuamisesta teini-ikäisten kanssa”. Perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen haasteista mainittiin myös haastatteluissa.

Onhan se rikasta se perhe-elämä, mutta omilla resursseillani mä olen ylittänyt itseni. (H2.)

Tutkimukseen vastanneiden kokemuksista alkoholitiperheessä kasvamisen koettiin luoneen kasvupohjan ikuiselle riittämättömyyden tunteelle ja armottomuudelle itseään kohtaan. Vanhemman alkoholismin aiheuttamat lapsuuden säröt kulkevat aina elämässä mukana, vaikka niiden vaikuttavuutta jokapäiväiseen arkeen on vastaajien mukaan saatu lievennettyä muun muassa pitkäkestoisen terapian avulla.

Taulukko 5. Sosiaaliset ja taloudelliset syyt.

Jokin muu syy, mikä?	SOSIAALINEN TAI TALOUDELLINEN
SOSIAALINEN / kpl	
5	<p>menneisyyden traumat ja ikävät kokemukset</p> <ul style="list-style-type: none"> - puolison kuolema lapsen ollessa pieni - koettu henkinen ja fyysinen lähisuhdeväkivalta - koulukiusaamiskokemus - yksinhuoltajuus - muu trauma (ei tarkennettu)
5	<p>työstä johtuva kuormittuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - pitkä päivittäinen työmatka - uusi vaativa työ - paluu sairauslomalta takaisin kuormittavaan työhön - perhe-elämän ja työn samankaltaisuudesta johtuva kuormittuminen - työn kuormittavuus (ei tarkennettu)
2	<p>alkoholistiperheessä kasvaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - siitä aiheutuneet säröt lapsuudessa - tuloksena riittämättömyyden tunne ja armottomuus itseä kohtaan
2	<p>vaikea lapsuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - korkea vaatimustaso: ”kympin tyttö”, jolle itselle kelpaa vain paras suoritus
2	<p>omaishoitajuus tai ikääntyvistä vanhemmista / sukulaisista huolehtiminen</p>
1	<p>avioero</p>
1	<p>suuret elämänmuutokset (ei tarkennettu)</p>
TALOUDELLINEN /kpl	
2	<p>Heikko taloudellinen tilanne</p> <ul style="list-style-type: none"> - puolison työttömyydestä aiheutunut - työttömyyden ja syrjäytymisen aiheuttama köyhyys

Psykoterapeutti Jeffrey E. Youngin 1990-luvulla kehittämän skeematerapian yksittäisistä skeemoista seuraavat nousivat vahvoina esiin myös haastateltujen henkilöitten argumenteissa:

1) ylisuorittaminen, ylitunnollisuus, ylikriittisyys

No vapaalta mä olen tullut töihin – väsyneenä lähdin vapaapäivänä töihin – ja mä en vaan nähny sitä autoa, joka tuli oikeelta ja sit se vaan oli siinä mun kyljessä. Siinä kaveri jäi odottelemaan poliisia ja autot jäi siihen, mutta mä menin siinä välissä käymään asiakkaalla, koska aikataulu, aikataulu! (H2.)

2) itsen uhraaminen

Joo kyllä, jouduin tekemään asioita oman etiikan vastaisesti, koska sellainen kuin oikeudenmukaisuus ja reiluus on ollut mulle hirveen tärkeitä ja kyllä mä siinä koin, että se ei ollut reilua peliä. Ja kun tätä kesti vuosia hänen kanssaan... (H1.)

3) vajavuus, häpeä eli kelpaamattomuus

Mä olin niin loppu, etten jaksanut kotitöitäkään tehdä. Mutta mä kuitenkin menin sinne sitten töihin, koska mulle on lapsuudesta tullut äidiltä semmonen oppi jo pienenä, että koulusta ei olla pois muuta kun silloin, jos on kuumetta. Se oppi on jotenkin iskostunut takaraivoon, että saatan mennä vaikka pää on kainalossa. (H3.)

5.3 Haastateltavien kokemukset ja kokemuksesta saatu oppi

Uupumus omalla kohdalla. Haastateltavien kommentteissa yhteisenä johtajatuksena uupumisesta oli hämmennys siitä, kuinka se osui juuri omalle kohdalle. Yhteistä kaikille haastateltaville oli se, että kestäkykyä ja sietokykyä oli venytetty äärimilleen ja uskottu omaan kaikkivoipaisuuteen, kunnes joku tai jokin – läheinen, työkaveri tai oma keho – oli kyseenalaistanut jaksamisen. Epäuskon tunne vallitsevaan tilanteeseen ja huoli oireiden liittymisestä johonkin vakavampaan fyysiseen sairauteen oli kaikille yhteistä. Oman inhimillisyytensä ja rajojensa tunnistaminen koettiin hämmentävänä kokemuksena.

Olihan se vähän sellainen erikoinenkin fiilis, että mitähän tästä nyt: mua on leikattu 13 kertaa ja ne paranee tiettyyn tahtiin, mutta tämä tilanne oli vähän häkellyttävä...kun ei nämä oireet mene pois pelkästään nukkumalla. (H4.)

Se heikkouden tunne tuli siitä, että mulla on joku raja, minkä yli mä oon nyt mennyt, kun mä en kerta jaksaa. Sitä ei niinku etukäteen tiedä, missä se raja on – jos sen tietäiskin sen rajan, että 5 metriä eteenpäin ja siellä on se raja, niin sähän teet U-käännöksen, mutta tämmöses tilanteessa sä meet pakosta sen rajan yli. Se vie sut sinne, sit kun se on siinä vaiheessa. (H1.)

Stigma ja vertaistuki. Suomessa mielenterveyden ongelmiin, joihin työuupumus ja uupumuskin luetaan, liittyy vielä nykyäänkin tietynlainen stigma ja häpeän tunne. Haastatellut henkilöt olivat uupumisensa alussa kokeneet epämääräistä häpeän tunnetta tilanteestaan ja jopa vältelleet ihmiskontakteja, ettei tarvitsisi kertoa asioiden todellista tilaa. Jossain vaiheessa toipumisprosessiaan oli kuitenkin kaikille tullut ajatus siitä, että tilanteessa ei ole mitään hävettävää, näin kun voi käydä kenelle tahansa. Tehtyjen haastattelujen perusteella toipumisprosessin käyntiin lähtemisessä merkittävänä tekijänä koettiin läheisiltä ja perheeltä saatu tuki, mutta lähes yhtä tärkeää oli myös vertaistuen kautta saatu kokemus siitä, ettei ole ongelmansa kanssa yksin.

Mä sain ite päättää, meenkö psykiatrian polille vai terveyskeskukseen. Siinä vaiheessa mä päätin, että hei, pieni paikkakunta ja pienet piirit – en mennyt terveyskeskukseen (H3.)

En mä alussa kauheesti keikkunut tuolla kodin ulkopuolella, kunnes mä tajusin, että eihän mulla ole mitään häpeämistä. Mutta siinä menee aikaa, ennen kuin sellaisen tajuaa. (H4.)

Ja että maailmassa en ole ainoa, ja että työuupumus ei ole sama kuin niinku joku ”sekopääboltsi”. Siellä mä ensimmäisenä päivänä ajattelin, että nää on ihan tolkun ihmisiä, jotka on uupuneet ja sitten senkin, että ihminen jaksaa minkä jaksaa – ei enempää. Jaksamista ei voi loputtomiin venyttää. Se on täällä meidän joukossa se työuupumus ja ihmiset vaan yrittää selvitä kaikista asioista. (H1.)

Oppi uupumuskokemuksesta. Mikäli haastateltavat saisivat tavalla tai toisella mahdollisuuden matkustaa ajassa taaksepäin aikaan ennen uupumiskokemusta, olivat

kaikkien ajatukset hyvin yhdensuuntaisia: armollisuutta itseään kohtaan ja avun hakeminen mieluummin liian aikaisin kuin vasta sitten, kun oireet vaikeuttavat jokapäiväistä elämää.

Olisin itselleni armollisempi, mutta kun sä olet jotenkin vaan siinä tunnelissa ja se vaan vie... (H3.)

Jos mä jotakin tekisin toisin, niin opiskelisin ihan toista alaa, mutta toisaalta joka alallahan sitä voi uupua... (H2.)

Kun ei itse pysty koko maailmaa pelastamaan ja kaikkia asioita ratkaisemaan, että sen kun oppii muistamaan - niin siinä sitä onkin. (H4.)

Uupumiskokemus oli antanut myös rohkeutta puuttua nopeasti tilanteeseen, jos huomaa samoja oireita läheisissään tai työkavereissaan. Omien rajojen tunnistaminen ja myös ennaltaehkäisyn keinot olivat löytyneet omakohtaisista kokemuksista.

6 YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT

Tämän opinnäytetyö tarkoituksena oli selvittää sosiaalialalla työuupumukseen johtavia taustavaikuttajia. Ennalta tiedettyjen syiden, resurssien puute ja liialliset asiakasmäärät, lisäksi suurimmat vaikuttajat näyttivät löytyvän ihmisen persoonasta sekä eletystä elämästä. Tutkimuksesta oli lisäksi havaittavissa se, että alalle hakeutuu usein sellaisia henkilöitä, joilla on aito auttamisen halu ja korkeat itselle asetetut tavoitteet. Käytännön realiteettien murskatessa mahdollisuuden toimia arvomaailmansa ja ihanteidensa mukaisesti, uupumisen riski kasvaa.

Työuupumuksesta puhutaan usein nykyajan kiireen luomana vitsauksena, mutta onko sitä kuitenkin esiintynyt pitkin ihmisen historiaa – se on ehkä jäänyt tunnistamatta tai siitä ei vain yksinkertaisesti ole puhuttu? Uupuivatko aiemmat sukupolvet koskaan heinätöiden, lapsikatraan paimentamisen ja ilman koneellista apua hoidetun vaatehuollon ristipaineessa? Kokivatko sotilaat työuupumusta rintamalla, kun tekivät työtään puolustaessaan Suomen itsenäisyyttä? Kumpi mahdollisesti kuormitti enemmän: riski hengen menettämisestä taistelussa vai huoli kotirintamalla olevan perheen pärjäämisestä? Elämä on suuri kokonaisuus, joka muodostuu erilaisista toisiinsa kietoutuvista osasista.

Maailma on kehittynyt hurjaa vauhtia ja tekniikan kehittyessä myös ihmisten arki on helpottunut: koneet hoitavat monet arkiset askareet puolestamme. Käytämmekö kuitenkin tätä vapautunutta aikaa oman hyvinvointimme eduksi vai onko se aikaa, jolloin on mahdollisuus hoitaa palkallisen työajan puitteissa tekemättä jääneitä työtehtäviä? Valitsemmeko tietoisesti työnteon, jotta itse itsellemme asettamat korkeat tavoitteet täyttyvät, vaikka kaikkien hyvinvoinnin kannalta olisi parempi istua alas yhteiseen ruokapöytään ja kysyä perheenjäseniltä mitä heille kuuluu? Elämä on valintoja.

Sosiaalisen median luomat paineet lisäävät oman taakkansa elämän ”suorittamiseen” ja ihmisen kuormittumiseen. Elämän halutaan näyttäytyvän kiiltokuvamaisen kauniina, vaikka kuvien taustalta saattaa löytyä sairautta, taloudellista ahdinkoa tai liitoksistaan natiseva parisuhde. Tilanne kuormittaa sekä postauksen kirjoittajaa että lukijaa: kirjoittajan maailma on romahtamaisillaan ja lukija kokee tyytymättömyyttä omaan ”taviselämäänsä” vertaillessaan sitä toisen luomaan illuusion täydellisyydestä. Tyytymättömyyden ja pelon

lisääntyessä uupumus ottaa helposti vallan ja kulminoituu pahimmassa tapauksessa työpaikalla romahdukseen. Ihminen on kokonaisuus ja kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Työuupumuksen diagnosoinnin vaikeuden takia termin alle kätkeytyy usein paljon muutakin kuin pelkkä työ. Tämän tutkimus jätti miettimään, käytetäänkö työuupumusta eräänlaisena ”trendidiagnoosina”, joka annetaan siksi, ettei ajan puutteen vuoksi ehditä paneutua ihmisen kokonaisvaltaiseen tilanteeseen. Niin pitkään, kun työuupumus on vailla omaa tautiluokitusta on diagnoosina käytettävä esimerkiksi masennusta, jotta asiakkaalle sairauspäivärahan tuoma taloudellinen turva säilyy.

Masennusdiagnoosin käyttämisestä johtuvat mahdolliset tilastolliset harhat voisivat olla tulevaisuudessa mielenkiintoinen tutkimuksen kohde: Onko Suomen korkeitten masennuslukujen taustalla todellinen masennus vai nostaako lukuja haastatteluissakin ilmi tulleet ajatukset siitä, että diagnoosi ”on vain otettava” taloudellisen tilanteen turvaamiseksi toipumisen aikana? Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi myös se, että sosiaalialalla on totuttu tekemään pätkätöitä ja todettu, että töitä riittää aina, kun on valmis niitä tekemään. Olisi kuitenkin mielenkiintoista nähdä, olisiko tämä kuormittumista aiheuttava tekijä, jos kysely suoritettaisiin jollain toisella, työoloiltaan vakaammaksi koetulla alalla?

Sosiaalialalla uupuminen ei käytännössä näytä eroavan syntymekanismiltaan muista aloista. Siviilielämän paineiden lisäksi uupumiseen vaikuttaa työpaikoilla lisääntynyt työpahoinvointi, jonka syntyyn vaikuttaa useampi alalle ominainen piirre. Tätä tutkimusta tehtäessä heräsi monia ajatuksia siitä, onko osaan näistä työpaikalla tapahtuvista asioista mahdollista vaikuttaa omalla toiminnallaan siten, jotta niistä aiheutuva kuormittuminen pienenee. Sosiaalialan asiakkaat ovat usein hyvin moniongelmaisia ja tarvitsevat erilaisia tukitoimia. Osaammeko me alan ammattilaisina käyttää hyväksi esimerkiksi kolmannen sektorin luomia asiakkaalle ilmaisia palveluja, joita hyödyntämällä oma työtaakamme pienenee ja vapauttaa aikaa muille mahdollisesti jonossa oleville uusille asiakkaille? Jonon pieneminen osaltaan lisää työhyvinvointia ja sitä kautta työssä jaksamista, kun niin sanottujen tekemättömien töiden luoma henkinen paine vähenee. Voiko eettisen kuormittumisen taakkaa pienentää, jos hyväksymme asiakkaan itsemääräämisoikeuteen perustuvan hoidosta tai avusta kieltäytymisen olevan signaali siitä, että olemme tehneet osaltamme työmme hyvin, mutta asiakas lopulta päättää millaiseen lopputulemaan

päädytään? Lisäisikö esimerkiksi henkilökohtaisen budjetoinnin käyttö yhteisymmärrystä esimiesten ja työntekijöiden välillä, kun konkreettisten toimenpiteiden hinta asiakasta kohden välittyisi työntekijälle, jolloin myös valittavien palvelujen kohdentaminen olisi helpompaa ja taloudellisempaa? Rahaa säästyy, kun asiakkaan käyttämät palvelut vastaavat mitoituksiltaan tämän tarvetta ja mahdollistavat rahan käytön muihin tarvittaviin toimenpiteisiin. Taloudellisten resurssien parantuessa, rahan puutteesta aiheutunut työntekijöiden turhautuminen vähenee. Turhautumisesta johtuvan ammatti-identiteetin katoaminen on yksi uupumiseen vaikuttavista tekijöistä. Sosiaalialan toimijoiden työhyvinvoinnin heijastuessa suoraan asiakkaiden saaman palvelun laatuun, ammattilaisten hyvinvoinnista huolehtiminen on samalla huolehtimista kaikista heikoimmassa osassa olevien asiakkaitten hyvinvoinnista.

Kun sen enempää siviilielämä kuin työelämäkään ei tuota iloa, onnistumisen kokemuksia ja hyvää oloa, elämästä tulee helposti suorittamista. Jatkuva suorittaminen syö voimavaroja ja ihminen uupuu. On hyvä aina muistaa, että ihminen on kuitenkin fyysinen, psyykkinen, henkinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Yksiselitteistä syytä ihmisen uupumiselle on vaikea löytää ja jokainen tilanne on yksilöllinen. Työuupumus käsitteenä on siten hivenen harhaan johtava: koko elämän mukanaan tuomat osatekijät lisäävät ihmisen taakkaa, jossa työ on kuitenkin vain yksi palapelin palanen. Kun omasta elämästä on vaikeaa saada hengähdystaukoa, otetaan tauko sieltä, mistä se on kokonaiskuormituksen pienentämiseksi mahdollista ottaa - siis työstä.

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen matka, jonka aikana joutui useasti pysähtymään oman elämän äärelle ja miettimään kriittisesti myös omaa toimintaansa. Työ herätti paljon erilaisia kysymyksiä ja ajatuksia siitä, kuinka asioihin olisi mahdollista vaikuttaa siten että toiminta olisi uupumista ennaltaehkäisevää. Tulevina sosionomeina tulemme toimimaan arjen auttajina ja uskomme, että tämän opinnäytetyön tuloksena ymmärryksemme näistä taustavaikuttajista helpottaa työtämme, kun kohtaamme työssään tai elämässään uupuneita ihmisiä.

LÄHTEET

- Aarnio, M. (toim.) 2019. Maailman terveysjärjestö WHO lisäsi burn-outin tautiluokitukseensa - tässä sen kolme määrittävää tekijää. [Verkkosivu]. MTV-uutiset. [Viitattu 30.7.2020]. Saatavana: https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/maailman-terveysjarjesto-who-lisasi-burn-outin-tautiluokitukseensa-tassa-sen-kolme-maarittavaa-tekijaa/7428022?fbclid=IwAR1VYOiiHOLr0hTFt1mkvXrL2omh2OSbFvNDSMMY-i_p0GYyVC_jB7AXW9w#gs.c3gqib
- Annala, L. 2020. Laitteet voi aina sulkea. Ilkka-Pohjalainen 10.2.2010, 7.
- Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. [Viitattu 1.7.2020]. Saatavana: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428
- Eläketurvakeskus. Ei päiväystä. Työkyvyttömyyseläke. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.7.2020]. Saatavana: <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elaketurva/tyoelake-etuudet/tyokyvyttomyyselake/>
- Haverinen, R., Kuronen, M. & Pösö, T. (toim.) 2014. Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Tampere: Vastapaino.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 21. painos. Helsinki: Tammi.
- Hyvärinen, H. 2019. Joka neljäs työntekijä uupuu – onko työuupumus uusi normaali? [Verkkolehtiartikkeli]. Tampereen korkeakouluuyhteisö. [Viitattu 30.7.2020]. Saatavana: <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/joka-neljas-tyontekija-uupuu-onko-tyouupumus-uusi-normaali>
- Kela. 19.3.2020. Osasairauspäiväraha. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.7.2020]. Saatavana: <https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha>
- Kess, K. & Laurila, E. 2016. Sairauspoissaolot. Esimiehen juridinen näkökulma. Helsinki: Edita Oy.
- Kivimäki, S. 2020. Työuupumus antoi elämälle uuden suunnan. Super (5), 38 – 40.
- Koponen, E-L. 2015. Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2015. Saatavana:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75078/TEMraportti_13_2015_web_27022015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Korhonen, S., Julkunen, I., Karjalainen, P., Muuri, A. & Seppänen-Järvelä, R. 2007. Arviointi ja hyvät käytännöt sosiaalipalveluissa. Asiantuntijoiden pohdintoja tulevasta. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 16. [Viitattu 13.7.2020].
Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75405/R16-2007-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koskiluoma, K. (toim.) 2020. Uupumus ei saa olla uusi normaali. *Talentia* (4), 6-9.
- L 21.12.2001/1983. Työturvallisuuslaki.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- Mantu, E. & Lehtola, M. 16.12.2019. Aivot ovat viisaat. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Yle. [Viitattu 11.6.2020]. Saatavana: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/12/10/aivot-ovat-viisaat-ne-ajavat-itsensa-burnoutiin-jos-stressi-jatkuu-liian>
- Marila, R. & Valonen, L. 2020. Työuupumuskirja. Jyväskylä: Docendo Oy.
- Mielenterveystalo. Ei päiväystä. Psykoterapia. Kognitiivinen psykoterapia. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.6.2020]. Saatavana: <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/Tietopankki/Hoitomuotoja/Pages/Psykoterapia.aspx>
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2011. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla: Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito: Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Petersen, A.H. 5.1.2019. How Millenials Became the Burnout Generation. [Verkkosivu]. BuzzFeed News. [Viitattu 18.10.2020]. Saatavana:

<https://www.buzzfeednews.com/article/annehelenpetersen/millennials-burnout-generation-debt-work>

Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Rovasalo, A. 2017. Työuupumus ja masennustila. Teoksessa: O. Kampman, T. Heiskanen, M. Holi, M.O. Huttunen & J. Tuulari (toim.) Masennus. Helsinki: Duodecim.

Räisänen, K. & Lestinen, J. 2006. Kyllin hyvä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salmi, A. 2020. Etätöissä arkiliikunta voi kohdistua vain jääkaapille ja työyhteisö ei huomaa mahdollista työuupumusta - siitä voivat kertoa väsymyksen lisäksi tunteidenhallinnan ongelmat ja kynnisyys työhön. [Verkkolehtiartikkeli]. [Viitattu 24.8.2020]. Saatavana: <https://www.aamulehti.fi/a/454905f0-26e9-4fab-85ae-6297b6be4c2a>

Sinkkonen-Tolppi, M., & Niiranen, V. 2006. Osaaminen ja tuloksellisuus sosiaalipalveluiden johtamisessa: Voimavarojen johtaminen ja tuloksellisuushaasteet kuntien sosiaalitoimessa. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö, sosiaalityö. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 24.6.2020]. Saatavana: <https://stm.fi/sosiaalityo>

Sosionomien uraverkosto. Ei päiväystä. [Yksityinen Facebook -ryhmä]. [Viitattu 15.10.2020].

Takanen, K. 2011. Tunne Lukkosi: Vapaudu tunteiden vallasta. Helsinki: WSOY.

Talentia. Ei päiväystä. Työsuojelu ja työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.9.2020]. Helsinki: Talentia. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/>

Talentia. Ei päiväystä. Työelämäinfo: Hyvän työpaikan kriteerit: Työnohjaus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 19.9.2020.]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/>

TE-palvelut. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.7.2020]. Saatavana: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vuorotteluvapaa/index.html

Terve.fi. 5.4.2018. Yleistietoa työuupumuksesta. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.7.2020]. Saatavana: <https://www.terve.fi/artikkelit/tyouupumus-yleistietoa>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 1.7.2019. Henkilökohtainen budjetti parantaa asiakkaiden osallisuutta – kokeilun seurantaraportti on julkaistu (STM). [Verkkosivu]. [Viitattu: 23.7.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/-/henkilokohtainen-budjetti-parantaa-asiakkaiden-osallisuutta-kokeilun-seurantaraportti-on-julkaistu-stm->

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 6.5.2020. Kansainväliset tautiluokitukset. [Verkkosivu]. [Viitattu 6.7.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/rahapelit/rahapeliongelma/kansainvaliset-tautiluokitukset>

Terveyskirjasto 29.6.2018. Työuupumus (burnout). [Verkkosivu]. [Viitattu 12.10.2020]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Työterveyshuolto. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 10.9.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>

Työuupumus - Burnout: Tie Toipumiseen. Ei päiväystä. [Suljettu Facebook-ryhmä]. [Viitattu 15.10.2020].

Työuupumus voi etätöissä jäädä huomaamatta. 2020. Ilkka-Pohjalainen 6.8.2020, 21.

Uupuneet Ry. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.10.2020]. Saatavana: <https://uupuneet.fi/>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Teemahaastattelun runko

Liite 1. Kyselylomake

Opinnäytetyö- Työuupumus sosiaalialalla

1. Opinnäytetyömme käsittelee työuupumusta sosiaalialalla. Oletko kokenut työuupumusta sosiaalialalla? *

- Kyllä
 Ei

2. Vastaaajan sukupuoli *

- Nainen
 Mies
 Muu

3. Ikä (vuosina) *

- 24
 25-34
 35-44
 45-

4. Perhetausta: *

- yksinläjä
 avioliitossa/avoliitossa (ei lapsia)
 lapsiperhe, lasten lukumäärä
 yksinhuoltaja, lasten lukumäärä
 jokin muu, mikä

5. Onko sinulla taustalla sellaisia tekijöitä, joiden koet edesauttavan työuupumusta? *

- Päihteet
 Työttömyys
 Vammaisuus
 Köyhyys
 Mielenterveysongelma
 Ei mikään näistä
 Jokin muu, mikä? Jos sinulla on usempi vaihtoehto, niin kirjoita tähän

6. Mitkä tekijät vaikuttivat työuupumukseesi?

	1	2	3	4	5
Itselle ja työlle asetetut vaatimukset *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liian suuri työkuorma *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työajoista johtuvat häiritteijät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voimakas velvollisuudentunto *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kohtuuton vastuu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nopeasti muuttuva ala *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Epävarmuus töiden jatkumisesta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ongelmat työyhteisössä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Johtaminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taloudelliset syyt *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laadulliset syyt *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työperäinen sairaus/ammattitauti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Sairauslomaan johtaneiden uupumiskokemusten määrä *

- 1
 2-4
 5 tai yli
 0

8. Onko työuupumuksesi johtanut työkyvyttömyyseläkkeeseen? *

- Ei
 Kyllä

Liite 2. Teemahaastattelun runko

Teemahaastattelun runkona käytettävät kysymykset

- 1) Mikä herätti huomiosi uupumisen mahdollisuuteen tai sen olemassaoloon?
 - tunnistitko itse oireet?
 - huomioiko joku muu oirehtimisesi?
 - vaikuttiko jokin yksittäinen tapahtuma oireiden ilmenemiseen?
- 2) Millaisia taustavaikutteita ajattelet tilanteessa olleen?
 - kuormittavia tekijöitä?
 - o työssä, perheessä, muussa henkilökohtaisessa elämässä
 - "eletyn elämän vaikutukset": esim. lapsuuden kokemukset, aiemmat kokemukset työhistoriassa
 - luonteenpiirteet
- 3) Mistä lähdit hakemaan ja millaista apua sait?
 - kuinka tilanteeseesi suhtauduttiin: hoitava lääkäri, työnantaja, työkaverit, ystävät, perhe ja muut läheiset
- 4) Oliko apu toivomasi kaltaista ja mikäli ei, millaista olisit sen halunnut olevan?
Kuinka mielestäsi asioitten olisi pitänyt mennä, jotta ne olisivat menneet kohdaltasi hyvin?
- 5) Onko uupumuksesi diagnosoitu?
 - millaisella diagnoosilla
 - mitä toimenpiteitä toipumisesi eteen on tehty: lääkehoito, terapia tai joku muu vastaava?
 - Kelan osuus
 - jatko: uudelleen koulutus, osa-aikaisuus, eläke tai joku muu vastaava?